



ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Cultura Organizacional y Desempeño laboral de los
Trabajadores del Hospital Daniel Alcides Carrión,
Pasco- 2018.**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

MAESTRO EN GESTION PÚBLICA

AUTOR:

Br. Paredes Meza, Hugo Atilio.

ASESORA:

Dra. Santiago Rivera, Lucy Inés

SECCIÓN

Gestión Pública

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Administración del talento humano

PERU – 2018

PÁGINA DEL JURADO

DR. ENRIQUE MAXIMO GUTIERREZ RODULFO

Presidente

DR. RAUL MALPARTIDA LOVATON

Secretaria

DRA. LUCY INES SANTIAGO RIVERA

Vocal

▪

**A Dios, Mi Madre y mi hijo Diego por
brindarme la oportunidad y la dicha de
la vida.**

Hugo Atilio

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Cesar Vallejo y a las personas quienes me acompañaron en este proceso brindándome aliento, orientación y confianza para lograr la culminación de este periodo académico importante en mi vida.

DECLARACIÓN JURADA

YO, Br. PAREDES MEZA, Hugo Atilio; estudiante del Programa de post grado de Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI N° 04064953 con la tesis titulada: "Cultura organizacional y desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Daniel Alcides Carrión, Pasco- 2018"

Declaro bajo juramento
que:

1. La tesis es de mi autoría.
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido auto plagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumolas consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.



Trujillo, Mayo de 2018.

Br. PAREDES MEZA, Hugo Atilio

DNI N° 04064953

PF v CIÓN.

Señores miembros del Jurado, presento ante ustedes la Tesis titulada “Cultura organizacional y desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Daniel Alcides Carrión - Pasco 2018”, con la finalidad de determinar la relación existente entre la cultura de organización y el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Daniel Alcides Carrión - Pasco 2018, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Grado Académico de Maestría en Gestión Pública.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

El autor

Índice

	Pág.
CARÁTULA	
PÁGINAS PRELIMINARES	
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
I. INTRODUCCION	13
1.1 Realidad problemática	13
1.2 Trabajos previos	17
1.3 Teorías relacionadas al tema	21
1.4 Formulación del problema	33
1.5 Justificación del estudio	33
1.6 Hipótesis	34
1.7 Objetivos	35
II. MÉTODO	37
2.1 Diseño de investigación	37
2.2 Variables, operacionalización	39
2.3 Población y muestra	41
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	42
2.5 Métodos de análisis de datos	44
2.6 Aspectos éticos	44
III. RESULTADOS	45
IV. DISCUSIÓN	69
V. CONCLUSIONES	74
VI. RECOMENDACIONES	76

ANEXOS

- ✓ ANEXO 1: Matriz de consistencia
- ✓ ANEXO 2: Instrumentos
- ✓ ANEXO 3: Validez estadística
- ✓ ANEXO 4: Datos de variables, dimensiones e ítems
- ✓ ANEXO 5: Fiabilidad estadística

RESUMEN

En el desarrollo de la presente investigación titulada “La cultura de la organización y desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Daniel Alcides Carrión-Pasco 2018”, se han planteado los problemas que direccionen la investigación, tanto el problema general ¿Cuál es la relación existente entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Daniel Alcides Carrión – Pasco 2018? Y los problemas específicos; ¿Cuál es la relación entre la actitud de organización y el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Daniel Alcides Carrión – Pasco 2018?; ¿Cuál es la relación entre la actitud de convivencia y desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Daniel Alcides Carrión – Pasco 2018? Y ¿Cuál es la relación entre la actitud de trabajo en equipo y el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Daniel Alcides Carrión – Pasco 2018?. Todo ello para poder orientar los objetivos y las hipótesis de nuestra investigación. Se inició con el proceso de recolección de los datos, a través del cuestionario persona aplicada a cada trabajador, efectuado en una muestra de tipo aleatoria simple de 26 trabajadores que conforma la administración pública del mencionado recinto de salud. Los resultados estadísticos son presentados en un conjunto de tablas y figuras en forma gráfica, y en segundo caso se presentan los resultados de las pruebas de hipótesis de la correlación spearman, aplicando la estadística de correlación Pearson y la medición de la prueba T para las variables, empleando el método cuantitativo, de tipo no experimental.

Hallado la correlación entre las variables de estudio cultura de organizacional y desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Daniel Alcides Carrión, durante el año 2018, se ha obtenido una correlación de Pearson de 0,784 de valor correlacional, definiéndose como una correlación de alto grado según lo define (Ávila Acosta, 2002); también se ha hallado el valor para la prueba de T, hallándose un valor de -9,245 en esta prueba, lo que determina que se rechaza la Hipótesis Nula (H_0) y se acepta la Hipótesis Alterna (H_1). Quedando entonces que Existe relación entre la cultura de la organización y el desempeño laboral de los trabajadores del hospital Daniel Alcides Carrión – Pasco 2018.

Palabras claves: Cultura de la organización, actitud y desempeño.

ABSTRAC

In the development of this research entitled "The culture of the organization and job performance of workers in the Hospital Daniel Alcides Carrion Pasco-2018" they have raised the issues routed research, both the general problem What is the relationship between organizational culture and job performance of workers in the Hospital Daniel Alcides Carrion - Pasco 201? And the specific problems; What is the relationship between organizational attitude and job performance of workers in the Hospital Daniel Alcides Carrion - Pasco 2018 ?; What is the relationship between the attitude of living and job performance of workers in the Hospital Daniel Alcides Carrion - Pasco 2018? And what is the relationship between the attitude of teamwork and job performance of workers in the Hospital Daniel Alcides Carrion - Pasco 2018 ?. All this in order to guide the objectives and assumptions of our research.

It began with the process of data collection through the questionnaire applied to each individual worker, performed in a simple random sample of 26 such workers making up the public administration of health said enclosure . The statistical results are presented in a set of tables and figures in graphical form , and secondly if the results of hypothesis tests of Spearman correlation is presented , applying statistical correlation Pearson and measurement of T test for variables using the quantitative method , not experimental .

Found a correlation between the study variables organizational culture and job performance of workers in the Hospital Daniel Alcides Carrion, during 2018 , it has obtained a Pearson correlation of 0.784 correlational value , defined as a correlation of high level as define (Avila Acosta , 2002); It has also found the courage to test T , being a value of -9.245 in this test , which determines which rejects the null hypothesis (H0) and Alternative Hypothesis (H1) is accepted. Then staying there a relationship between organizational culture and job performance of workers in the hospital Daniel Alcides Carrion - Pasco 2018.

Keywords : Organizational culture , attitude and performance.

I. INTRODUCCION.

1.1. Realidad problemática.

La cultura organizacional está determinada por: *Sistema cultural*. Es un conjunto de valores y creencias que comparten sus integrantes y las formas en que dichos valores y creencias se manifiestan. *Las creencias*. Son todas las ideas reconocidas como verdaderas por los miembros de un sistema cultural, independientemente de su validez objetiva. Estas ideas están en el plano racional y abarcan concepciones de todo tipo (respecto al ser humano, la sociedad, el mundo, la familia, el trabajo, etc.). *Los valores*. Son ideales que comparten y aceptan, explícita o implícitamente, los integrantes de un sistema cultural y que repercuten en su comportamiento. Los valores tienen que ver con las pautas deseables de conducta individual y colectiva, determinando cuáles son las conductas premiadas y cuáles son castigadas. Estas ideas se manifiestan en el plano emocional.

Entonces, en el sistema cultural, la cultura se constituye por los valores y las creencias de las personas que forman parte de él, y un conjunto de manifestaciones culturales.

Por ello es necesario conocer nuevos enfoques que determinen las características de la cultura organizacional, como la autonomía individual, que refiere al grado de responsabilidad de las personas para iniciar un trabajo determinado. La estructura, determina la organización formal y legal de una empresa. El apoyo, es la ayuda que la gerencia recibe de sus trabajadores. Identidad, es la forma de como las personas se identifican a nivel personal, grupal y organizativa. Desempeño, motivación y evaluación de los trabajadores para recibir recompensas. La tolerancia al conflicto, son las formas de controlar individual y grupalmente las reacciones y actitudes de los trabajadores. La tolerancia al riesgo, condición de una persona para afrontar e innovar situaciones negativas.

De lo mismo en esta parte de la investigación se presenta la conceptualización de las dimensiones de la primera variable, iniciando con la dimensión actitud de

organización, para ello el autor nos menciona (UNID). En lo comportamental, toda actitud se puede apreciar como contrastes de las personas y como esto afecta en el comportamiento del grupo.

Entonces el comportamiento se puede definir como la relación continua de la emociones, lo que creemos y la forma como nos comportamos de manera individual, desprendiéndose así que toda actitud es un valor negativo o positivo que se pueda expresar de manera emocional (Amoros, 2007).

1.2. Trabajos previos.

Para (Rivas. G, 2006) Quien presento la tesis titulada “La cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal adscrito al centro clínico quirúrgico divino niño C.A.”Tesis para optar el grado de licenciatura en la Universidad del Oriente Venezuela, llegando a las conclusiones siguientes; centro clínico quirúrgico divino niño se considera como una institución completamente burocrática, ya que dentro de su administración se da un valor de nivel formalista que se atribuyen al cumplimiento de las normas y reglas de manera de absoluta, por lo que todo el personal tiene que cumplir dichas normas con mayor virtud si este personal es nuevo, por ello la característica principal del centro clínico quirúrgico divino niño, busca el logro de resultados dentro de su organización, de esta manera se ven involucrados en el desarrollo institucional y más aún en la búsqueda de la identidad . Esto determina una disponibilidad en su labor aun si estos trabajadores son nuevos o tiene poca experiencia dentro de la organización, por ello es necesario asentar su cultura organizacional que determina el nivel de respuesta que estos pueden emitir a la hora de ser consultados sobre algún aspecto de su cultura y como esto influye en ellos en su liderazgo. En el centro clínico quirúrgico divino niño por lo indagado se puede observar un liderazgo autoritario, esto conlleva la beneficio organizacional en virtud a las formas orgánicas, políticas y normativas que deben de cumplirse para poder alcanzar logros organizacionales y el desempeño de los trabajadores del centro clínico quirúrgico divino niño; ante esto el personal se encuentra satisfecho por las formas de recompensarlos en base a su desempeño estableciéndose un 100% de efectividad al momento de desarrollar

el cuestionario, pero de la misma manera se puede evidenciar que todavía existen debilidades que fomentan el descontento y la desmotivación, mostrándose apáticos al trabajo y otras funciones más. Ante todo esto propiciar espacios de sanciones es evidente dentro del centro clínico quirúrgico divino niño; por ello para esta investigación se identificó que la gran mayoría de los trabajadores son personas nuevas dentro de su labor, mientras la gerencia está limitada a medir el desempeño de los trabajadores en virtud a la cultura y sus elementos, lo que determinara el alcance de las metas y objetivos organizacionales. De la misma manera se trabajó con una población conformada por los trabajadores del centro clínico quirúrgico divino niño que conforman 164 empleados. Y una muestra de tipo representativa de la población. Y se trabajó con la metodología de tipo de campo y nivel descriptivo.

Para (Salazar Guerra, 2013) en su tesis titulado "Relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral del personal administrativo del hospital Roosevelt de Guatemala." Tesis presentada para optar el Título de Psicología Industrial en el grado académico de Licenciada. De la Universidad de Rafael Landívar de la ciudad de Guatemala; quien trabajo con un margen de error de 0.05 para la correlación entre las variables de estudio cultura v organizacional y satisfacción laboral, de lo que se puede establecer que existen condiciones laborales optimas que facilitan el desempeño del trabajador y sus funciones, de la misma manera se puede observar que los relaciones culturales dentro de la organización se caracterizan por ser de un tipo familiar, cooperativo y de mucha asertividad, así mismo se trabajó con una población de 77 individuos y para determinar la muestra se empleó intencionalmente a 46 individuos que laboran en el área administrativa. El estudio fue de tipo descriptivo, correlacional para determinar las relaciones que existen entre las variables Hernández, Fernández y Baptista (2003) "La investigación descriptiva busca especificar propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analice." (p.121).

Para (Gallegos Arias, 2012) quien presento la tesis titulada "Estudio de la influencia que tiene la cultura organizacional en el desempeño laboral del personal docente de cuatro escuelas del valle de los chillos del Distrito Metropolitano de Quito". De la Pontificia Universidad Católica del Ecuador. De

las conclusiones arribadas, se puede mencionar que los docentes están moderadamente incentivados y reconocidos por su trabajo realizado; por ello es necesario motivar de manera constante a los docentes económicamente ya que se han encontrado espacios de bajos niveles de estrés que facilitan su labor, lo que lleva como resultado un buen grupo de trabajo, comunicación asertiva y dinamismo en su labor, lo que conlleva a mejorar los niveles de aprendizaje de los alumnos.

Así mismo (Lay Guerra, 2012) quien presento la tesis titulada "Implicancias de la Cultura Organizacional en la Sostenibilidad de una Organización de la Sociedad Civil una Aproximación desde el caso de la Asociación Cultural Arena y Esteras 2008-2012". Para optar el grado de Título Profesional de Licenciado en Gestión Social; de la UCP. Quien menciona sus conclusiones ha facilitado el desarrollo operacional en la cultura organizacional y el desarrollo de las actividades propuestas, por ello es importante el capital humano ya que fortalece la identidad dentro de la organización, en tanto una gestión profesional no ha ayudado a fortalecer responsabilidades que favorecen el desarrollo comunitario. En tanto que el liderazgo transformacional consolida las perspectivas de una cultura organizacional teniendo en cuenta el factor humano que determina el crecimiento organizativo.

También para (Morocho Caceres, 2012), quien presento la tesis titulado "Cultura Organizacional y Autopercepción del Desempeño Docente en las Instituciones Educativas del Nivel Primario Red N° 7 Callao" ; presentado para optar el grado de Maestro en Educación Mención Evaluación y Acreditación de la Calidad Educativa, de la USIL de Lima; quien concluye; la existencia de correlación entre las variables de estudio, ya que determino que un buen una buena cultura organizacional determinara una relación en la autopercepción del desempeño docente

También se trabajó con una población de 184 docentes de diversas Instituciones Educativas y muestra de tipo no probalístico de tipo disponible; así mismo se empleó la metodología de tipo descriptivo, diseño correlacional de corte transversal.

Finalmente para (Ramon Llulluy, 2014) quien presento la tesis titulada "Cultura organizacional y estilos de liderazgo del personal docente y administrativo de la facultad de ciencias de la comunicación 2013". Tesis presentada para optar el grado de Comunicador Organizacional y relaciones Públicas de la Pontificia Universidad católica del Perú; quien arribo a las siguientes conclusiones; El personal docente y administrativo de la Facultad de Ciencias de la Comunicación de la UNCP, posee una cultura organizacional fuerte y una mínima cantidad percibe una cultura organizacional débil. En personal docente y administrativo de la Facultad de Ciencias de la Comunicación de la UNCP percibe un estilo de liderazgo democrático, seguido por permisivo y finalmente autoritario. La relación que existe entre la cultura organizacional y el estilo de liderazgo democrático del personal docente y administrativo de la Facultad de Ciencias de la Comunicación de la UNCP es positiva, alta y altamente significativa (0,761), lo que revela que a mayor cultura organizacional existe un mayor estilo de liderazgo democrático y, a menor cultura organizacional hay un menor estilo de liderazgo democrático. Se consideró una población de cuenta con 20 docentes, 15 son nombrados y 05 docentes contratados; de los cuales 14 son varones y 06 son mujeres, cuyas edades fluctúan entre 27 a 65 años y se cuenta con el número de 04 trabajadores administrativos de los cuales dos son mujeres y dos varones; cuya edad fluctúan entre 35 a 60 años. Y una muestra La investigación se desarrolló con 17 docentes y cuatro trabajadores administrativos que se encuentran en actividad y los tres docentes que falta completar la totalidad de los docentes; dos de ellos se encuentran con cargos directivos y una docente con licencia por estudios. Se empleó la metodología en su tipo aplicado, nivel correlacional, diseño descriptivo.

1.3. Teorías relacionadas al tema.

Así mismo, en esta parte de la investigación se desarrollan conceptualmente las variables y sus dimensiones; para ello se iniciara a describir y conceptualizara las variables.

1.3.1. cultura de la organización,

Como primera variable; del cual, menciona el autor (Gonzales, 1999). Se llama Cultura Organizacional al Conjunto de creencias y de valores compartidos que

proporcionan un marco común de referencia, a partir del cual las personas que pertenecen a una organización tienen una concepción más o menos homogénea de la realidad y, por tanto, un patrón similar de comportamientos ante situaciones específicas.

En cuanto al alcance del concepto de cultura en relación a los elementos que lo integran puede decirse que hay dos posiciones fundamentales, una es la totalizadora u holística y otra que es la diferenciadora. La perspectiva totalizadora acepta que todo lo que un grupo humano genera o adopta es cultura, ya sean sus herramientas, sus valores, el arte, formas de gobierno, su religión o cualquier otro elemento. El punto de vista diferenciador considera cultura a los valores y creencias que comparten los miembros del grupo, todos los demás elementos (herramientas, arte, gobierno, etc.) serían entonces manifestaciones o productos de la cultura.

Otra tendencia es la que considera que la cultura se relaciona con la manera como, a partir de *valores* y *creencias*, los miembros de un sistema cultural interpretan la realidad, lo que repercutirá en su comportamiento.

Otro autor menciona (Allaire, 1992) hablar sobre la cultura es remontarse a muchos años de análisis y estudio, algunos conceptualizan de la manera siguiente:}

Es una parte del sistema cultura lo un sistema que agrupa conceptos ideológicos que tienen que ver con subconsciente y lo mental, determinado sobre los conceptos de una organización social en base a los comportamientos adquiridos, por lo que es importante desde el punto de vista de la organización y los modelos empresariales que se pueden aplicar en diversas regionales de nuestro mundo o en situaciones económicas de algunos países.

Para William Ouchi (1982), citado por Allaire inspirado en las experiencias japonesas estableció prácticas y principios que facilitarían la adquisición de estas experiencias a las empresas norteamericanas Peters y Waterman (1982) citado por Allaire investigaron sobre las empresas y los niveles de organización

durante los años de 1961 y 1980 concluyendo así que las empresas japonesas no tienen un carácter original sino que también vienen asumiendo retos propios de los nuevos tiempos y los cambios permanentes que se presentan.

Es por ello que estas experiencias motivaron el estudio de la cultura organizativa y su comportamiento en los ámbitos económicos y sociales, que faciliten la visión de organización de del cumplimiento de objetivos.

Para (TPM, 2007). Considera como la agrupación compleja que está conformada por actitudes, acciones políticas, ideales, tradiciones lo que conforma un marco referencial que se hace y dentro de una organización. Por esto solo busca fortalecer espacios grupales que ayuden a desarrollar las organizaciones.

A su vez, para Jorge Etkin y Leonardo Schvarstein, propone a la cultura como elemento fundamental y activo dentro de un entorno social ya sea en situaciones interactivas que faciliten su interrelación dentro de esta.

Lo intangible está considerado como un elemento fundamental dentro de este sistema organizativo, el conocimiento. Los valores son importantes para su interactividad y lo tangible que son parte de este sistema.

Las organizaciones por su naturaleza humana tienen que ser comprendidas a niveles lógicos que se diferencian de otras organizaciones.

También es considerado como un sistema progresivo e interactivo entre sus componentes, sobre todos los humanos y que van conformándose en la increpación de procesos continuos entre las personas. Lo que denota el equilibrio sistémico lo que permitirá si diagnóstico, ya que toda organización se encuentra en constante cambio y evolución.

Entonces los sistemas culturales se encuentran en permanente interacción para poder permanecer dentro una organización. Lo que también determina su clasificación por categorías, cuanto más mayor sea los rasgos culturales se

podrán observar conductas organizacionales lo que determinara su difusión a otras organizaciones.

Los grandes fracasos y triunfos empresariales son atribuidos a los comportamientos culturales, debido esto a que los modelos gerenciales fueron tomados en la coyuntura organizacional del momento, lo que en la actualidad es percibido como acciones que fomentaban la competitividad del momento, Hoy estas acciones son tomadas como “pequeñas sociedades” que determinan el valor y la significancia de la cultura organizacional.

Podemos confirmar, entonces que el comportamiento frente a las actitudes, se determinan a niveles cognoscitivos, afectivos y conductual (Soto, 2005)): Cognitivamente se puede evidenciar la capacidad representativa de poder definir un objeto por medio de la percepción, adquiridas en base a experiencias pasadas creando así modelos mentales que presentan un valor determinado “por ejemplo si una persona dice: aprecio a mi jefe porque nos trata con respeto, está reflejando este componente de la actitud.” (Amoros, 2007). “continuando con el ejemplo anterior, esa persona podría invitar a una reunión para agasajar a su jefe”. Entonces estos elementos e hacen fundamentales para poder tenerlos en cuenta dentro de las actitudes que se presentan en el comportamiento de una organización.

A. Actitud de convivencia

Quien el autor (Zaitegui de Miguel) comparar las condiciones que la paz y la convivencia promueven hay que tener en cuenta la formación personal de los individuos desde el punto de vista de su integridad social , desde cómo viven, actúan, se relacionan, etc,. Lo que nos ayuda a mejorar las situaciones de convivencia en un estado de armonía sin violencia o condiciones de agresión, promoviendo valores como la solidaridad, la justicia, la tolerancia, etc.

Lo que nos enfrenta a un dilema continuo de poder afirmar un espacio de cambio cultural que busque la práctica de acciones positivas dentro de la sociedad, cumpliendo así con fomentar la práctica de los deberes y derechos de

toda persona. Superando acciones violentas que determinen la violación de estos derechos, lo que entonces se busca con este cambio cultural es evitar todo tipo de actitud violenta y de problemas dentro de la sociedad. Por ello es necesario propiciar espacios de cambio que fomente acciones netamente positivas de relaciones consecuentes y cuidado mutuo entre las personas lo que nos ayudara a mantener un espacio social de paz y convivencia.

Uno de los espacios que favorecerían la formación de acciones positivas se pueden encontrar en los colegios, donde se puede educar para la paz y la vida sin violencia, lo que favorecerá es su integridad a la persona en formarse de una manera más altruista y sin complejos de inferioridad o superioridad, de esta manera la formación de ciudadanos capaces de convivir de la manera menos violenta se optimiza con la educación y la interrelación comunitaria antes de formar parte de una sociedad.

B. Actitud de trabajo en equipo.

Menciona el autor se define por la forma de trabajo de manera grupal y para el logro de objetivos que benefician a la mayoría si no es a todos, teniendo en consideración los roles asumidos dentro del grupo, y sin supeditar los roles asumidos y adquiridos.

Las características del trabajo en equipo por parte de los grupos se pueden caracterizar debido a su integridad emocional y a la actividad física que puedan probar al momento de solucionar problemas, para ello es necesario que puedan enfocarse a desarrollar tareas de manera cooperativa, esto implica que los miembros del grupo puedan tener la capacidad de adaptabilidad ante nuevas experiencias que ayuden a adquirir nuevos roles dentro del grupo, por ello es necesario también tener la capacidad a nivel grupal de poder asimilar experiencias externas que ayuden a fortalecerlo, esto se hace posible gracias a la capacidad comunicativa de los integrantes para alcanzar opiniones y soluciones acorde a los intereses grupales para ello también es necesario el nivel afectivo que cada integrante pueda emitir entre sí en una relación armoniosa y sana que ayude en general a propiciar el alcance de los objetivos.

1.3.2. Desempeño laboral.

Dentro de la presente investigación se menciona al autor (Barrientos Carbajo). Se concibe como la actividad que promueve el alcance de logros laborales a niveles de valorar las condiciones y cualidades del trabajo realizado por intermedio de la evaluación justa y precisa, lo que conlleve a un incentivo, ya sea de tipo económico, material o emocional.

Un trabajador comprometido con su labor, es una persona que puede ayudar al desarrollo organizacional que ayude a cumplir metas y objetivos institucionales o personales, lo que determina la relación positiva entre el trabajo bien hecho y la satisfacción personal.

Modelo de Locke. Un valor es una preferencia o prioridad, interés, gusto o disgusto de un sujeto sobre un objeto, evento o situación.

Las necesidades tienen sus orígenes en una base innata, los valores son aprendidos o adquiridos. Las necesidades, mueven al hombre hacia los requisitos de una determinada acción, los valores determinan las selecciones o decisiones. Rand dice que los valores tienen dos atributos: Contenido, que es lo que se quiere o valora. Intensidad, lo más querido o valorado.

Locke, señala que cada respuesta emocional implica una discrepancia o relación entre lo que el individuo desea y la percepción de lo que obtiene, y la importancia que representa para él lo deseado. “La satisfacción en el trabajo resulta de la percepción de que el propio trabajo cumple o hace posible la consecución de los valores laborables importantes para el sujeto, en la medida en que esos valores son congruentes con sus necesidades”.

También, en esta parte de la investigación se definen las dimensiones, iniciando con la dimensión desempeño actitudinal, del cual, se menciona desempeño actitudinal, desempeño personal y desempeño profesional.

También se ha considerado el planteamiento del problema que se describe que de un tiempo a esta parte el país está viviendo espacios de cambio que

determinan nuevas acciones de reforma que buscan teóricamente, la mejorar estructural y orgánica en su funcionamiento del aparato estatal, lo que en cierta medida favorece al desarrollo personal y la oportunidad de lograr espacio de desafío y cumplimiento de metas personales e institucionales.

Pero, qué papel presenta el nuevo modelo globalizador de la sociedad permite que un país se considere una sociedad que acepte el criterio de información y conocimiento (que atraviesan las diversas organizaciones y que deben tomarse en cuenta al momento de planear una nueva forma de administrar los centros de salud) imperantes en otras latitudes en materia de gerenciamiento se comiencen a aplicar en nuestro medio. Pues, la administración es un fenómeno universal en el mundo moderno. Cada organización y cada empresa requieren tomar decisiones, coordinar múltiples actividades, dirigir personas, evaluar el desempeño con base en objetivos previamente determinados, conseguir y asignar diferentes recursos, etc. Toda organización o empresa necesita que los administradores realicen numerosas actividades administrativas orientadas hacia áreas o problemas específicos. El profesional, sea ingeniero, economista, contador, médica, profesor, etc., necesita conocer profundamente su especialidad, y cuando es promovido en su organización a supervisor, jefe, gerente o director, a partir de ese momento debe ser administrador. Entonces debe cumplir una serie de responsabilidades que le exigirán conocimientos y adoptar posiciones completamente nuevas y diferentes que su especialidad en ningún momento le enseñó. De ahí, el carácter eminentemente universal de la administración.

Empero, la administración no es un fin en sí misma, pero si un medio de lograr que las cosas se realicen de la mejor manera posible, al menor costo y con la mayor eficiencia, eficacia y funcionalidad, Así, cualquier reforma que se implemente como parte de una “política de gobierno” deberá responder a la problemática de manera económica, eficiente, eficaz y funcional, porque se requiere de una nueva forma de organización y funcionamiento de las instituciones públicas, en este caso especial del sector salud.

Ya aquí, la pregunta sería: ¿La administración científica es aplicable a los problemas de salud se dentro de nuestra región Pasco? Lo que todo problema

promovería a este nivel puede sostenerse en una diversidad de respuestas, pero coincidiendo que los aspectos orgánicos ya administrativos, en la actualidad tiene que optar por una nueva reforma de cambio que ayude a las acciones públicas de salud a ser más efectivas a nivel orgánico, para el cumplimiento de los objetivos públicos en este caso el de salud, para de esta manera poder gozar de buena salud, desde un enfoque eminentemente social sin exclusiones ni marginaciones, con equidad y solidaridad real y concreta más allá de los documentos y de los discursos oportunistas.

En la empresa educativa a diferencia de otros rubros la tarea administrativa es incierta y desafiante, pues se ve afectada por un sin número de variables, cambios y transformaciones llenos de ambigüedad e incertidumbre. El administrador del sector salud se enfrenta con problemas multifacéticos cada vez más complejos que los anteriores, y dedica su atención a eventos y grupos ubicados dentro y fuera de la institución, los cuales le suministran información contradictoria que complica su diagnóstico perceptivo y su visión de los problemas por resolver o de las situaciones por enfrentar, como las exigencias de la sociedad.

En la hora actual, la visión burocrática del sector salud en la Región Pasco está agotada ya que tradicionalmente la estructura administrativa es un espacio de falencias y pérdidas de tiempo en la efectividad de los procesos administrativos, lo que implica una poca actitud de cambio por parte del personal que simplemente se somete a labores mecanizadas y de poca efectividad, la irresponsabilidad, las falencias de servicio y la mala atención son parte de los problemas estructurales que se pueden observar, ante esto las metas y objetivos estratégicos propuestos son o no son cumplidos por la apatía laboral del personal, lo que determina un debilitamiento económico y la dependencia del estado en asumir los déficits económicos que puedan presentarse.

Esta actitud es una debilidad propia de los servicios públicos y de la administración pública, todo esto por no tener la capacidad de propiciar un buen servicio al usuario, ya que nadie acepta la actitud de evaluar o supervisar debidamente los procesos laborales dentro de la institución, no sólo no premia

la innovación y la eficacia, sino que por el contrario el "hacer y transformar" se convierte en un riesgo, orientando la gestión hacia el cumplimiento de las formas sobre los resultados.

Luego de haber visualizado la realidad problemática nos planteamos los siguientes problemas:

1.4. Formulación del problema.

1.4.1. Problema General:

¿Cuál es la relación existente entre la cultura organizacional y desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Daniel Alcides Carrión – Pasco 2018?

1.4.2. Problemas Específicos:

- a. ¿Cuál es la relación existente entre la actitud de organización y desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Daniel Alcides Carrión – Pasco 2018?
- b. ¿Cuál es la relación existente entre la actitud positiva organización y desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Daniel Alcides Carrión – Pasco 2018?
- c. ¿Cuál es la relación entre la actitud de convivencia organización y desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Daniel Alcides Carrión – Pasco 2018?

1.5. Justificación del estudio.

Así mismo la presente tesis tiene como justificación En la medida que avanza el tiempo, varias tendencias económicas y demográficas están causando un gran impacto en la cultura organizacional. Estas nuevas tendencias y los cambios dinámicos hacen que las organizaciones se vean en la urgente necesidad de orientarse hacia los avances tecnológicos. Desde la perspectiva más general, la

globalización, la apertura económica y la competitividad son fenómenos nuevos a los que se tienen que enfrentar las organizaciones. En la medida que la competitividad sea un elemento fundamental en el éxito de toda organización, los gerentes o líderes harán más esfuerzos para alcanzar altos niveles de productividad y eficiencia. Para ser realista, la educación, debe asentarse sobre un diagnóstico del medio en que se aplica. El dinamismo de las sociedades avanzadas afecta al sistema educativo y nos obliga a preguntarnos sobre la continua adaptación de modelo que ofrezcan ser coherentes con las nuevas condiciones externas. Sin ignorar la singularidad del sector salud, ni su elevado cometido social, ni la cuota de especificidad propia de las instituciones públicas, lo cierto es que sin un cambio profundo en la conceptualización de los centros de salud en tanto que organizaciones y en sus prácticas de gestión, el sector salud en nuestra región y el país tendrá serias dificultades para adaptarse a los nuevos tiempos, lograr mejores estándares de calidad para todos y contribuir substancialmente al progreso social y económico de nuestro país.

Es por eso que, con este proyecto de investigación queremos demostrar que cuando se cuenta con una cultura organizacional debidamente enmarcada en nuestra institución el logro de la calidad se hace cada vez más cercano, ya que está enfocada a la satisfacción de las necesidades y de las expectativas de nuestro cliente principal, Los servicios que se ofrecen dentro de la institución aparte de atender y brindar satisfacciones mediáticas deben estar orientados a lograr y resolver las necesidades de nuestro clientes y/o usuarios, para que en su posterior momento gocen de buena salud en el futuro.

1.6. OBJETIVOS.

1.6.1. Objetivo General:

Determinar la relación existente entre la cultura organizacional y desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Daniel Alcides Carrión – Pasco 2018.

1.6.2. Objetivos Específicos:

- a. Determinar la relación entre la actitud de organización y desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Daniel Alcides Carrión – Pasco 2018.
- b. Determinar la relación entre la actitud positiva y el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Daniel Alcides Carrión – Pasco 2018.
- c. Determinar la relación entre actitud de convivencia y el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Daniel Alcides Carrión – Pasco 2018.

1.7. HIPOTESIS.

1.7.1. Problema General:

Existe relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Daniel Alcides Carrión – Pasco 2018.

1.7.2. Hipótesis Específicos:

- a. Existe relación entre la actitud de organización y desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Daniel Alcides Carrión – Pasco 2018..
- b. Existe relación entre la actitud de convivencia y desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Daniel Alcides Carrión – Pasco 2018.

- c. Existe relación entre la actitud trabajo en equipo y el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Daniel Alcides Carrión – Pasco 2018.

II. MÉTODOS.

2.1. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.

La investigación tuvo como base a la investigación cuantitativa; para analizar los datos obtenidos por medio del análisis de frecuencias, datos estadísticos.

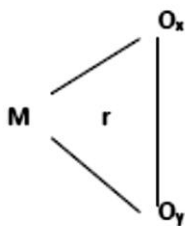
2.1.1. Tipo de estudio

Con respecto al tipo de estudio No experimental; (Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. 2010), porque no se manipularan las variables para hallar los resultados.

2.1.2. Diseño

Se presenta el diseño Correlacional; según (Hernández, R., 2010, p.149) ya que se observara la relación de las variables de estudio.

El esquema es el siguiente:



Dónde:

M = Muestra.

O1= Variable 1 (*Cultura de la Organización*)

O2= Variable 2 (*Desempeño Laboral*)

2.2. VARIABLES, OPERACIONALIZACIÓN.

2.2.1. Variable de Estudio 1: Cultura de la Organización.

Es el Conjunto de creencias y de valores compartidos que proporcionan un marco común de referencia, a partir del cual las personas que pertenecen a una organización tienen una concepción más o menos homogénea de la realidad y, por tanto, un patrón similar de comportamientos ante situaciones específicas.

2.2.2. Variable de Estudio 2: Desempeño Laboral

Es el Conjunto de creencias y de valores compartidos que proporcionan un marco común de referencia, a partir del cual las personas que pertenecen a una organización tienen una concepción más o menos homogénea de la realidad y, por tanto, un patrón similar de comportamientos ante situaciones específicas.

2.2.3. Operacionalización de las variables.

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	dimensiones	Escala de medición
Variable 1 Cultura de organizacion	Es el Conjunto de creencias y de valores compartidos que proporcionan un marco común de referencia, a partir del cual las personas que pertenecen a una organización tienen una concepción más o menos homogénea de la realidad y, por tanto, un patrón similar de comportamientos ante situaciones específicas.	Permitirá el análisis de la cultura organización, en relación a sus variables y dimensiones establecidas; para medir los valores se empleara la escala de Likert con 5 valores. 1: Nunca; 2: Casi Nunca; 3: A veces; 4: Casi Siempre; 5: Siempre. Dentro de los rangos de medición.	Actitud de organización Actitud de convivencia Actitud de trabajo en equipo	se empleo la escala de Likert teniendo como valores 1: Nunca; 2: Casi Nunca; 3: A veces; 4: Casi Siempre; 5: Siempre. Dentro de los
Variable 2: Desempeño	Es el Conjunto de creencias y de valores compartidos que proporcionan un marco común de	Permitirá el análisis de la cultura organización, en relación a	Desempeño	se empleo la escala de Likert

laboral.	referencia, a partir del cual las personas que pertenecen a una organización tienen una concepción más o menos homogénea de la realidad y, por tanto, un patrón similar de comportamientos ante situaciones específicas.	sus variables y dimensiones establecidas; para medir los valores se empleara la escala de Likert con 5 valores. 1: Nunca; 2: Casi Nunca; 3: A veces; 4: Casi Siempre; 5: Siempre. Dentro de los rangos de medición.	actitudinal Desempeño personal Desempeño profesional	teniendo como valores 1: Nunca; 2: Casi Nunca; 3: A veces; 4: Casi Siempre; 5: Siempre. Dentro de los
-----------------	--	---	--	---

2.3. Población, muestra y muestreo

2.3.1. Población.

La población es el conjunto de todos los elementos (unidades de análisis) que pertenecen al ámbito espacial donde se desarrolla el trabajo de investigación” Carrasco S. (2013, p.236).

TABLA N° 1

DISTRIBUCIÓN DE CARGOS Y FUNCIONES DIRECTIVAS DEL HOSPITAL ALCIDES CARRION-PASCO

CARGOS Y FUNCIONES DIRECTIVAS	Numero de Funcionario	total
<i>Administración</i>	15	11
<i>Personal asistencial</i>	18	11
<i>CAS</i>	6	6
Total	39	28

2.3.2. Muestra

Se ha considerado a la misma población, ya que corresponde a una población única, por lo tanto tienen las mismas posibilidades de estudio y selección. (26)

FORMULA EMPLEADA

$$n = \frac{Z^2 P Q N}{E^2 (N - 1) + Z^2 P Q}$$

Donde:

n = Muestra.	?
N = Población	28
Z =Nivel de aceptación 95%.	1.96
E =Grado de error 5 %	0,05
P = Probabilidad de éxito 50%	0,5
Q = Probabilidad de fracaso 50%	0,5

Determinación de la muestra:

Aplicando la siguiente formula, se ha determinado el tamaño de la muestra.

$$n = \frac{Z^2 P Q N}{E^2 (N - 1) + Z^2 P Q}$$

$$n = \frac{(1,96)^2 (0.5) (0.5) (39)}{(0,05)^2 (28) + (1,96)^2 (0.5) (0.5)}$$

$$n = \frac{26,8912}{0,9604}$$

$$n = 26.$$

Se ha logrado estimar una muestra por afijación proporcional de 26 administrativos del Hospital Daniel Alcides Carrión de Pasco; para mejor apreciación se presenta en el siguiente cuadro.

TABLA N° 2
DISTRIBUCIÓN DE CARGOS Y FUNCIONES DIRECTIVAS DEL
HOSPITAL ALCIDES CARRION-PASCO

CARGOS Y FUNCIONES DIRECTIVAS	Numero de Funcionario	total
<i>Administración</i>	10	10
<i>Personal asistencial</i>	11	11
<i>CAS</i>	5	5
Total	26	26

2.3.3. Muestreo

Se consideró el tipo probabilístico Aleatorio Simple,. “Las unidades de análisis o los elementos muestrales se eligen siempre aleatoriamente para asegurarnos que cada elemento tenga la misma posibilidad de ser elegido”. Hernández S., Fernández C., y Baptista L. (2006).

2.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS, VALIDEZ Y CONFIABILIDAD.

TÉCNICAS	INSTRUMENTOS	DATOS QUE SE OBTUVIERON
Encuesta. Constituye una técnica de investigación, que consiste en una interrogación verbal o escrita que se ha realizado a los docentes, con el fin de obtener determinada información	<ul style="list-style-type: none"> • Cuestionario sobre 	La aplicación del cuestionario ha permitido conocer la apreciación del personal docente sobre la gestión administrativa.

necesaria para la investigación.		
Escalas para medir la opinión. Consiste en un conjunto de ítems presentados en forma de afirmaciones o juicios, ante los cuales se pide la opinión de los docentes integrantes de la muestra.	Escala tipo Likert.	Para el cuestionario sobre gestión administrativa , las respuestas fueron: 1= Nunca 2= Casi nunca 3= A veces 4= Casi siempre 5= Siempre Para la Ficha sobre Desempeño docente, las respuestas fueron: 1= Nunca 3= A veces 5=siempre.

2.4.1. Validación y Confiabilidad de instrumentos.

Se consideró un total de 26 empleados la confiabilidad se estableció por medio de alfa de Crombach obteniendo un valor de 0,877, lo que determina un instrumento de alta confianza.

Análisis de fiabilidad (SPSS v22)

Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Casos Válido	20	100,0
Excluido a	0	,0
Total	20	100,0

Estadísticos de fiabilidad

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,877	2

2.3.2. Validación de contenido de instrumentos.

Según Delgado (2006, p.74) la validez de contenido constituye el grado en el cual los ítems del instrumento constituyen una muestra representativa del universo de contenido que se estudia. Por consiguiente, la validez es el grado de coincidencia entre el contenido teórico y el contenido del instrumento.

2.5. MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS.

a) Estadística descriptiva.

Se procede a realizar lo siguiente:

- Elaboración del registro de resultados sobre Gestión administrativa y Desempeño docente.
- Construcción de tablas de distribución de frecuencias.
- Construcción de tablas de contingencia.
- Elaboración de gráficos.

b) Estadística Inferencial.

El procesamiento de datos se realizó mediante el software Excel y SPSS versión 22.

2.6. ASPECTOS ÉTICOS.

Se ha tenido en cuenta, mantener la información de manera reservada para poder desarrollar los cuestionarios y analizar los datos; de la misma forma, se optó por mantener el anonimato de los participantes en el desarrollo de los cuestionario, así como sus opiniones, para finalmente haber desarrollado la investigación manteniendo los lineamientos científicos estipulados por los asesores educativos de investigación de la Universidad Cesar Vallejo.

III. RESULTADOS.

3.1. Descripción Estadística.

3.1.1. Descripción de resultados de la variable N° 1 Cultura de la Organización.

TABLA N° 03

Consolidado de resultados del cuestionario de la Variable Cultura de la Organización.

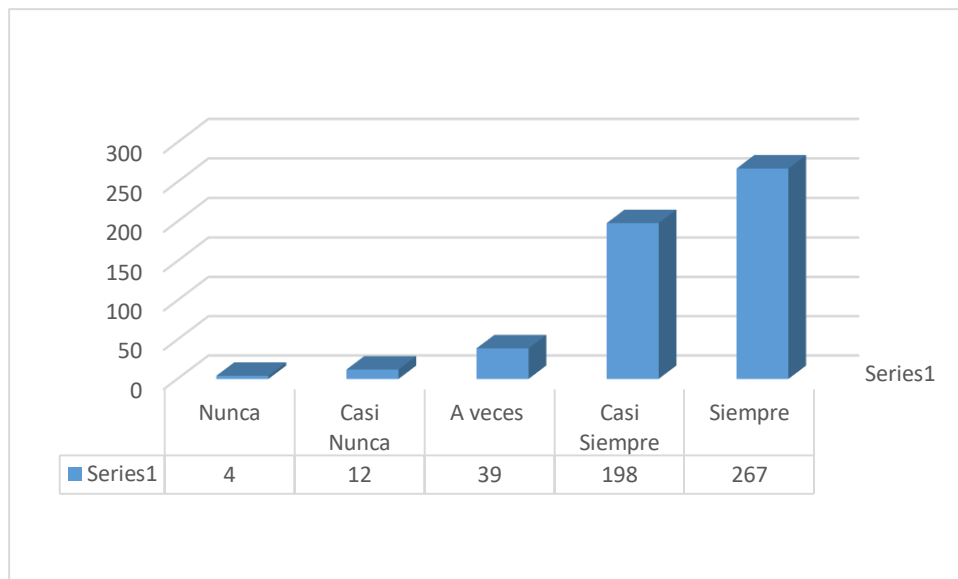
N°	Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre	total	Puntaje Ponderado
	1	2	3	4	5		
1	0	1	2	10	13	26	113
2	0	1	1	10	14	26	115
3	0	0	3	9	14	26	115
4	0	0	3	10	13	26	114
5	1	0	2	10	13	26	112
6	0	1	2	8	15	26	115
7	0	1	1	9	15	26	116
8	0	1	3	9	13	26	112
9	0	1	3	9	13	26	112
10	1	0	3	9	13	26	111
11	0	0	2	11	13	26	115
12	0	0	2	10	14	26	116
13	0	1	1	11	13	26	114
14	1	0	1	11	13	26	113
15	0	2	1	10	13	26	112
16	0	0	2	10	14	26	113
17	1	0	1	10	14	26	114
18	0	1	2	11	12	26	112
19	0	1	2	10	13	26	113
20	0	1	2	11	12	26	112
Total	4	12	39	198	267	520	2269

Fuente: Cuestionario aplicado a los funcionarios administrativos del Hospital

DAC. Elaboración Propia

GRÁFICO N° 1

Gráfico del Consolidado de resultados del cuestionario de la Variable Cultura de la Organización.



Fuente: Tabla N° 3. Cuestionario aplicado a los funcionarios administrativos del Hospital DAC. Elaboración Propia.

Interpretación:

Según la Tabla N° 3 y Gráfico N° 1 se verifica los resultados de la Variable cultura de la organización de los 26 funcionarios administrativos encuestados de en un total de 20 ítems de un total de 520 puntos. 267 puntos obtenidos representan el % de encuestados que señalan que Siempre se ha tomado en cuenta la cultura de organización dentro de su institución; así mismo 4 puntos que representan el % señalan que Nunca ha existido una cultura de la organización en su institución.

TABLA N° 04

Consolidado de resultados del cuestionario de la Dimensión Actitud de Organización.

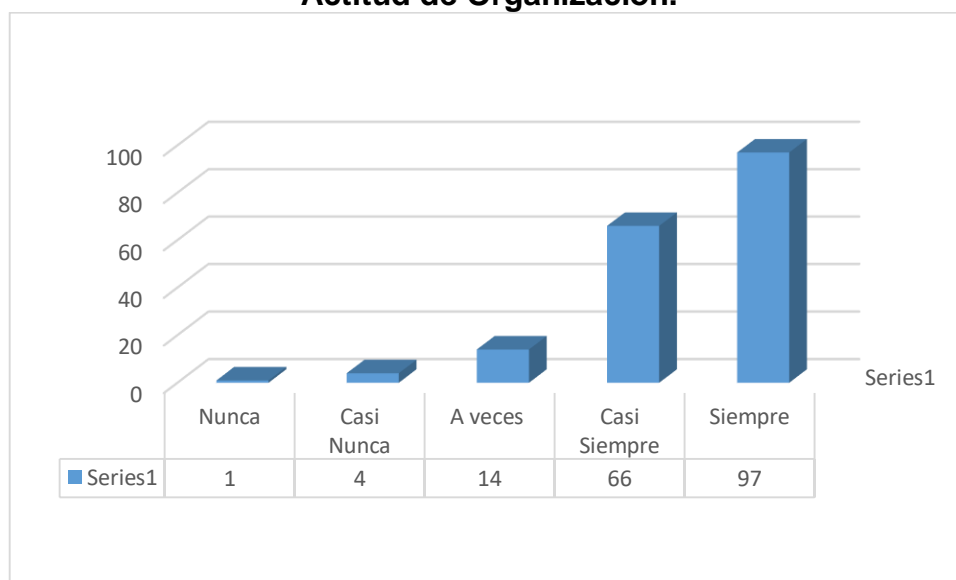
Nº	Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre	Total	Puntaje Ponderado
1	0	1	2	10	13	26	113
2	0	1	1	10	14	26	115
3	0	0	3	9	14	26	115
4	0	0	3	10	13	26	114

5	1	0	2	10	13	26	112
6	0	1	2	8	15	26	115
7	0	1	1	9	15	26	116
Total	1	4	14	66	97	182	800
%							

Fuente: Cuestionario aplicado a los funcionarios administrativos del Hospital DAC. Elaboración Propia.

GRAFICO Nº 02

Grafico del Consolidado de resultados del cuestionario de la Dimensión Actitud de Organización.



Fuente: Tabla Nº 4 Cuestionario aplicado a los funcionarios administrativos del Hospital DAC. Elaboración Propia.

Interpretación:

Según la Tabla Nº 4 y Gráfico Nº 2 se verifica los resultados de la dimensión actitud de organización de los 26 funcionarios administrativos encuestados de en un total de 7 ítems de un total de 182 puntos. 97 puntos obtenidos representan el % de encuestados que señalan que Siempre se ha tomado en cuenta la actitud de organización dentro de su institución; así mismo 1 punto que representan el % señalan que Nunca se ha tomado en cuenta la actitud de organización en su institución.

TABLA Nº 05

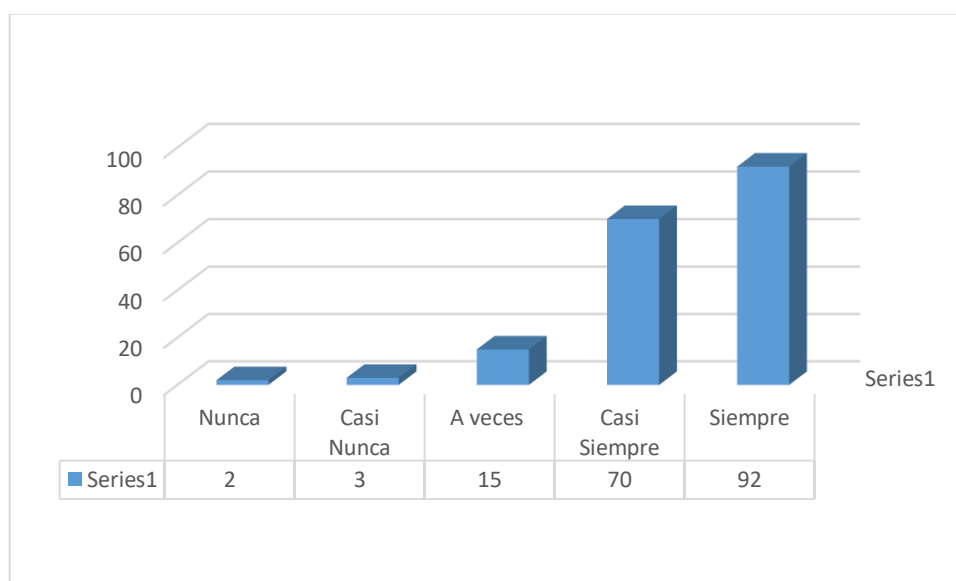
Consolidado de resultados del cuestionario de la Dimensión Actitud de Convivencia.

Nº	Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre	Total	Puntaje Ponderado
8	0	1	3	9	13	26	112
9	0	1	3	9	13	26	112
10	1	0	3	9	13	26	111
11	0	0	2	11	13	26	115
12	0	0	2	10	14	26	116
13	0	1	1	11	13	26	114
14	1	0	1	11	13	26	113
Total	2	3	15	70	92	182	793
%						100	

Fuente: Cuestionario aplicado a los funcionarios

TABLA Nº 03

Grafico Consolidado de resultados del cuestionario de la Dimensión Actitud de Convivencia.



Fuente: Tabla Nº 5. Cuestionario aplicado a los funcionarios administrativos del Hospital DAC. Elaboración Propia.

Interpretación:

Según la Tabla Nº 5 y Gráfico Nº 3 se verifica los resultados de la dimensión actitud de convivencia de los 26 funcionarios administrativos encuestados de en un total de 7 ítems de un total de 182 puntos. 92 puntos obtenidos representan el

% de encuestados que señalan que Siempre se ha tomado en cuenta la actitud de convivencia dentro de su institución; así mismo 2 puntos que representan el % señalan que Nunca se ha tomado en cuenta la actitud de convivencia en su institución.

TABLA Nº 06

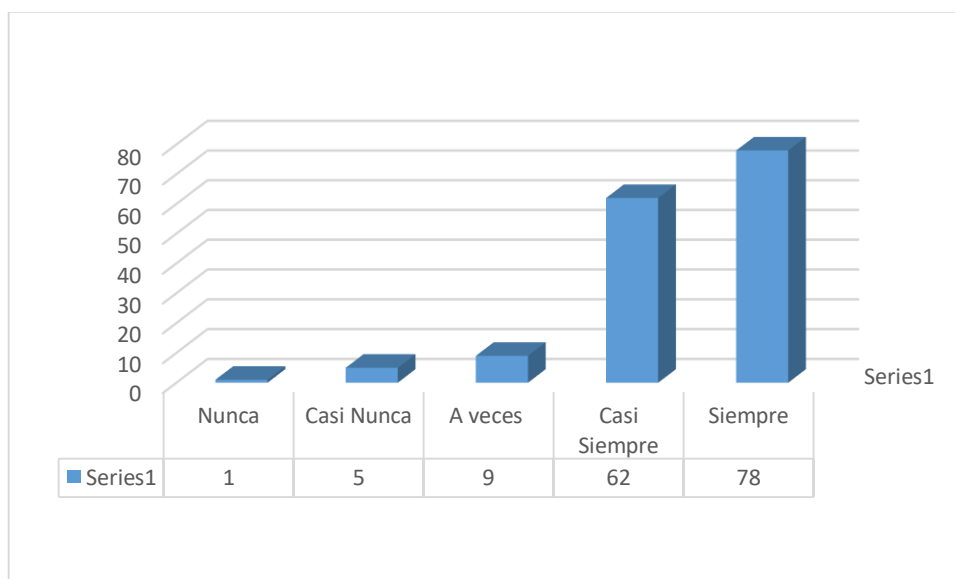
Consolidado de resultados del cuestionario de la Dimensión Actitud de Trabajo en Equipo.

Nº	Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre	Total	Puntaje Ponderado
15	0	2	1	10	13	26	156
16	0	0	1	10	14	25	156
17	1	0	1	10	14	26	157
18	0	1	2	11	12	26	159
19	0	1	2	10	13	26	159
20	0	1	2	11	12	26	160
Total	1	5	9	62	78	155	947
%						100	

Fuente: Cuestionario aplicado a los funcionarios administrativos del Hospital DAC. Elaboración Propia.

TABLA Nº 04

Grafico del Consolidado de resultados del cuestionario de la Dimensión Actitud de Trabajo En equipo



Fuente: Tabla Nº 4. Cuestionario aplicado a los funcionarios administrativos del Hospital DAC. Elaboración Propia.

Interpretación:

Según la Tabla N° 6 y Gráfico N° 4 se verifica los resultados de la dimensión actitud de trabajo de los 26 funcionarios administrativos encuestados de en un total de 7 ítems de un total de 155 puntos. 62 puntos obtenidos representan el % de encuestados que señalan que Siempre se ha tomado en cuenta la actitud de trabajo dentro de su institución; así mismo 1 puntos que representan el % señalan que Nunca se ha tomado en cuenta la actitud de trabajo en su institución.

TABLA N° 07

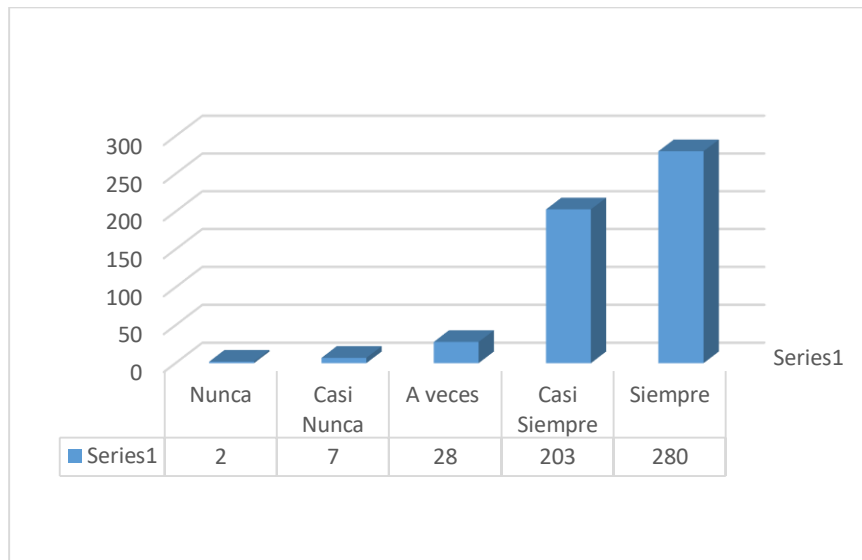
Consolidado de resultados del cuestionario de la Variable Desempeño Laboral

Nº	Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre	total	Puntaje Ponderado
	1	2	3	4	5		
1	0	0	2	11	13	26	115
2	0	0	2	10	14	26	116
3	0	0	1	11	14	26	117
4	0	1	1	9	15	26	116
5	0	0	1	12	13	26	116
6	0	0	2	10	14	26	116
7	0	1	0	8	17	26	119
8	0	1	2	10	13	26	113
9	0	0	2	11	13	26	115
10	1	0	1	10	14	26	114
11	0	0	1	10	15	26	118
12	0	0	2	8	16	26	118
13	0	0	1	13	12	26	115
14	0	1	1	8	16	26	117
15	0	1	1	11	13	26	114
16	0	0	2	12	12	26	114
17	0	1	2	8	15	26	115
18	0	1	2	10	13	26	113
19	0	0	2	10	14	26	116
20	1	0	0	11	14	26	115
Total	2	7	28	203	280	520	2312

Fuente: Cuestionario aplicado a los funcionarios administrativos del Hospital DAC. Elaboración Propia.

TABLA Nº 05

**Gráfico de Consolidado de resultados del cuestionario de la Variable
Desempeño Laboral**



Fuente: Tabla Nº 7. Cuestionario aplicado a los funcionarios administrativos del Hospital DAC. Elaboración Propia.

Interpretación:

Según la Tabla Nº 7 y Gráfico Nº 5 se verifica los resultados de la variable desempeño laboral de los 26 funcionarios administrativos encuestados de en un total de 26 ítems de un total de 520 puntos. 280 puntos obtenidos representan el % de encuestados que señalan que Siempre se ha tomado en cuenta el desempeño laboral de los trabajadores dentro de su institución; así mismo 1 puntos que representan el % señalan que Nunca se ha tomado en cuenta la desempeño laboral de los trabajadores en su institución.

TABLA Nº 08

**Consolidado de resultados del cuestionario de la Dimensión Desempeño
Actitudinal.**

Nº	Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre	Total	Puntaje Ponderado
1	0	0	2	11	13	26	115
2	0	0	2	10	14	26	116
3	0	0	1	11	14	26	117
4	0	1	1	9	15	26	116

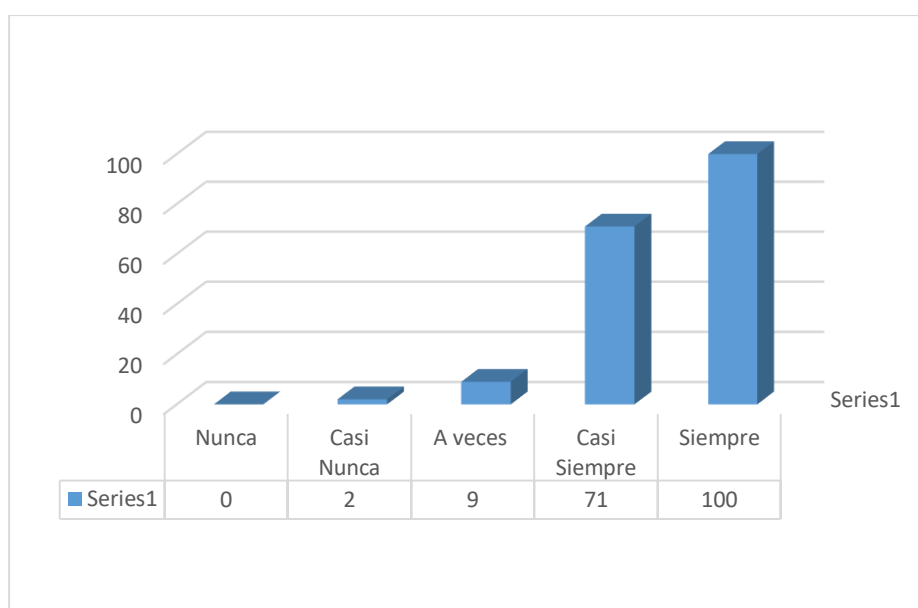
5	0	0	1	12	13	26	116
6	0	0	2	10	14	26	116
7	0	1	0	8	17	26	119
Total	0	2	9	71	100	182	815
%						100	

Fuente: Cuestionario aplicado a los funcionarios administrativos del Hospital

DAC. Elaboración Propia.

TABLA Nº 06

**Gráfico de Consolidado de resultados del cuestionario de la Dimensión
Desempeño Actitudinal.**



Fuente: Tabla Nº 8. Cuestionario aplicado a los funcionarios administrativos del Hospital DAC. Elaboración Propia.

Interpretación:

Según la Tabla Nº 8 y Gráfico Nº 6 se verifica los resultados de la dimensión desempeño actitudinal de los 26 funcionarios administrativos encuestados de en un total de 7 ítems de un total de 182 puntos. 100 puntos obtenidos representan el % de encuestados que señalan que Siempre se ha tomado en cuenta el desempeño actitudinal de los trabajadores dentro de su institución; así mismo 2 puntos que representan el % señalan que Casi Nunca se ha tomado en cuenta la desempeño actitudinal de los trabajadores en su institución.

TABLA Nº 09

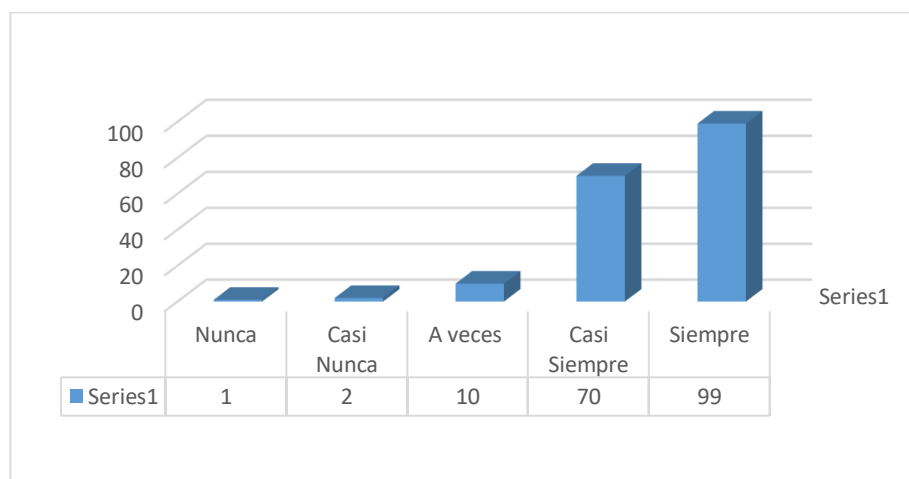
Consolidado de resultados del cuestionario de la Dimensión Desempeño Personal.

Nº	Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre	Total	Puntaje Ponderado
8	0	1	2	10	13	26	113
9	0	0	2	11	13	26	115
10	1	0	1	10	14	26	114
11	0	0	1	10	15	26	118
12	0	0	2	8	16	26	118
13	0	0	1	13	12	26	115
14	0	1	1	8	16	26	117
Total	1	2	10	70	99	182	810
%						100	

Fuente: Cuestionario aplicado a los funcionarios administrativos del Hospital DAC. Elaboración Propia.

GRAFICO Nº 07

Grafico del Consolidado de resultados del cuestionario de la Dimensión Desempeño Personal.



Fuente: Tabla Nº 9. Cuestionario aplicado a los funcionarios administrativos del Hospital DAC. Elaboración Propia.

Interpretación:

Según la Tabla Nº 9 y Gráfico Nº 7 se verifica los resultados de la dimensión desempeño personal de los 26 funcionarios administrativos encuestados de en

un total de 7 ítems de un total de 182 puntos. 99 puntos obtenidos representan el % de encuestados que señalan que Siempre se ha tomado en cuenta el desempeño personal de los trabajadores dentro de su institución; así mismo 1 punto que representan el % señalan que Nunca se ha tomado en cuenta la desempeño personal de los trabajadores en su institución.

TABLA Nº 10

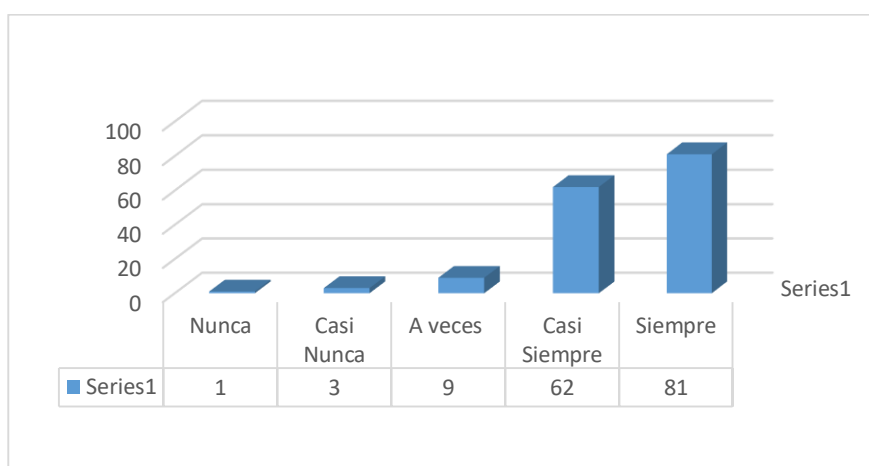
Consolidado de resultados del cuestionario de la Dimensión Desempeño Profesional.

Nº	Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre	Total	Puntaje Ponderado
15	0	1	1	11	13	26	114
16	0	0	2	12	12	26	114
17	0	1	2	8	15	26	115
18	0	1	2	10	13	26	113
19	0	0	2	10	14	26	116
20	1	0	0	11	14	26	115
Total	1	3	9	62	81	156	687
%						100	

Fuente: Cuestionario aplicado a los funcionarios administrativos del Hospital DAC. Elaboración Propia.

TABLA Nº 08

Grafico del Consolidado de resultados del cuestionario de la Dimensión Desempeño Profesional.



Fuente: Tabla Nº 10. Cuestionario aplicado a los funcionarios administrativos del Hospital DAC. Elaboración Propia.

Interpretación:

Según la Tabla N° 10 y Gráfico N° 8 se verifica los resultados de la Dimensión Desempeño profesional de los 26 funcionarios administrativos encuestados de en un total de 6 ítems de un total de 156 puntos. 81 puntos obtenidos representan el % de encuestados que señalan que Siempre se ha tomado en cuenta el desempeño profesional de los trabajadores dentro de su institución; así mismo 1 punto que representan el % señalan que Nunca se ha tomado en cuenta la desempeño profesional de los trabajadores en su institución.

TABLA N° 12

Comparación de los estadígrafos de Cultura de la Organización y Desempeño Laboral.

Estadísticos			
		Cultura_de_la_Organización	Desempeño_Laboral
N	Válido	20	20
	Perdidos	0	0
Media		113,45	115,60
Error estándar de la media		,336	,366
Mediana		113,00	115,50
Moda		112	115 ^a
Desviación estándar		1,504	1,635
Varianza		2,261	2,674
Rango		5	6
Mínimo		111	113
Máximo		116	119
Suma		2269	2312
a. Existen múltiples modos. Se muestra el valor más pequeño.			

3.2. PRUEBA DE HIPOTESIS GENERAL.

a. Anuncio de la hipótesis.

Hipótesis Nula:

H0. No existe relación entre la cultura organizacional y desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Daniel Alcides Carrión, Pasco-2018.

Hipótesis Alternativa:

H1. Existe relación entre la cultura organizacional y desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Daniel Alcides Carrión, Pasco-2018.

Condición: Para la prueba de la hipótesis general, se utilizó el estadígrafo “r”

Se acepta la Hipótesis Nula Cuando $H_0 \quad r = 0$

Se acepta la Hipótesis Nula Cuando $H_1 \quad r \neq 0$

Para determinar el coeficiente r se utilizó la siguiente formula:

$$r_s = 1 - \frac{\sum_{i=1}^{i=n} d_i^2}{n^3 - n}$$

b. Comparación de los estadígrafos.**TABLA Nº 13**

**Comparación de estadígrafos Cultura de la Organización y
Desempeño Laboral.**

Nº	Cultura de la Organización (X)	Desempeño Laboral (Y)	χ^2	y^2	XY
1	113	115	12769	13225	12995
2	115	116	13225	13456	13340
3	115	117	13225	13689	13455
4	114	116	12996	13456	13224
5	112	116	12544	13456	12992
6	115	116	13225	13456	13340
7	116	119	13456	14161	13804
8	112	113	12544	12769	12656

9	112	115	12544	13225	12880
10	111	114	12321	12996	12654
11	115	118	13225	13924	13570
12	116	118	13456	13924	13688
13	114	115	12996	13225	13110
14	113	117	12769	13689	13221
15	112	114	12544	12996	12768
16	113	114	12769	12996	12882
17	114	115	12996	13225	13110
18	112	113	12544	12769	12656
19	113	116	12769	13456	13108
20	112	115	12544	13225	12880
Total	2269	2312	257461	267318	262333

Fuente: Cuestionario aplicado a las autoridades municipales. Elaboración Propia.

c. Nivel de significancia o riesgo:

$\alpha=0,05$.

gl = 19

Valor crítico = 1,96

d. Coeficiente de la correlación.

TABLA Nº 14

Coeficiente de correlación de las variables cultura de la organización y desempeño laboral.

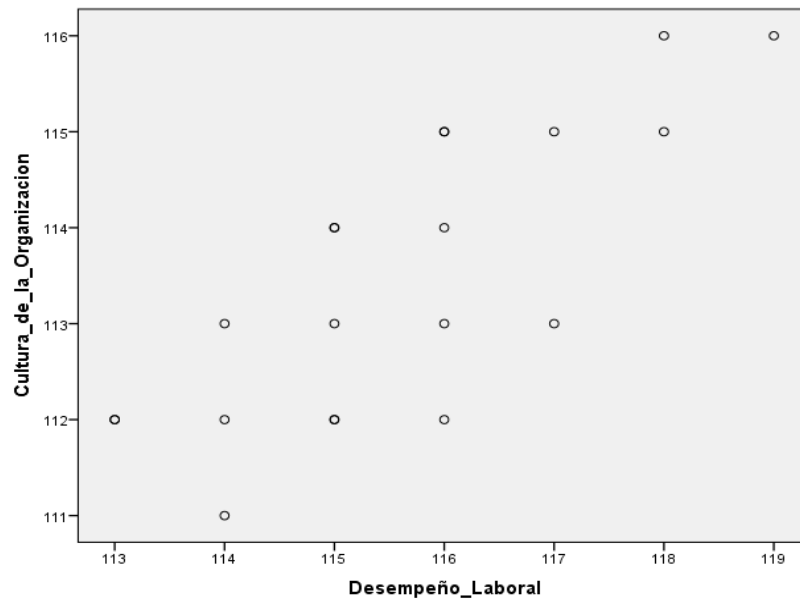
Correlaciones

		Cultura_de_la_Organización	Desempeño_Laboral
Cultura_de_la_Organización	Correlación de Pearson	1	,784**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	20	20
Desempeño_Laboral	Correlación de Pearson	,784**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	20	20

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

GRÁFICO N° 11

Coeficiente de correlación de las variables cultura de la organización y desempeño laboral.



e. Ubicación del coeficiente.

Para la ubicación e interpretación del coeficiente de correlación entre variables y dimensiones se ha utilizado la siguiente tabla de categorías:

ESCALA	CATEGORÍAS
$0,0 < r < 0,2$	Existe correlación no significativa
$0,2 \leq r < 0,4$	Existe correlación baja
$0,4 \leq r < 0,7$	Existe significativa correlación
$0,7 \leq r < 1,0$	Existe alto grado de correlación
$r = 1$	Existe correlación perfecta
$r = 0$	Los datos están incorrelacionados

Fuente: Tomado del texto de Estadística de Ávila Acosta (2002)

Interpretación:

Considerando la Correlación entre la cultura organizacional y desempeño laboral. Se ha obtenido un valor de 0,784, este valor está considerado según la escala presentada; que existe alto grado de correlación entre las variables.

e. Decisión estadística.

Al calcular la correlación entre las dos variables y por existir un alto grado de correlación de 0.784 en el coeficiente de variables de se rechaza la Hipótesis Nula (H_0) y se acepta la Hipótesis Alterna (H_1); también utilizando la prueba T para la ubicación en la curva de Gauss y descarte da la hipótesis.

Estadísticas de muestras emparejadas

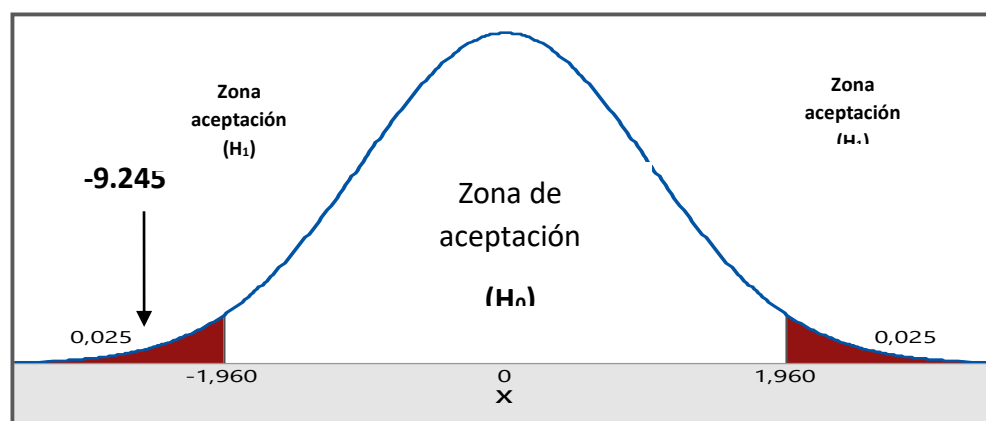
		Media	N	Desviación estándar	Media de error estándar
Par 1	Cultura_de_la_Organización	113,45	20	1,504	,336
	Desempeño_Laboral	115,60	20	1,635	,366

Correlaciones de muestras emparejadas

		N	Correlación	Sig.
Par 1	Cultura_de_la_Organización & Desempeño_Laboral	20	,784	,000

Prueba de muestras emparejadas

		Diferencias emparejadas					t	gl	Sig. (bilateral)
			Desviación estándar	Media de error estándar	95% de intervalo de confianza de la diferencia				
					Inferior	Superior			
Par 1	Cultura_de_la_Organizacion - Desempeño_Laboral	-2,150	1,040	,233	-2,637	-1,663	-9,245	19	,000



INTERPRETACIÓN.-

Mediante la prueba de t de student, concluimos que si existe correlación la cultura de la organización y desempeño laboral de los trabajadores del hospital Daniel Alcides Carrión – Pasco 2018, pues se ha obtenido un valor de p (*sig.*) = ,000 y una T de -9.245 dentro de la imagen de ubicación de la campana Gauss; lo que nos lleva a aceptar la Hipótesis Alternativa y descartar la Hipótesis Nula.

f. Conclusiones estadísticas.

Por lo demostrado: Existe relación entre la cultura de la organización y desempeño laboral de los trabajadores del hospital Daniel Alcides Carrión – Pasco 2018.

3.3. PRUEBA DE HIPOTESIS ESPECÍFICA.

a. Anuncio de la hipótesis especifica Nº 1.

Hipótesis Nula:

H0. No existe relación entre la actitud de organización y desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Daniel Alcides Carrión, Pasco-2018.

Hipótesis Alterna:

H1. Existe relación entre la actitud de organización y desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Daniel Alcides Carrión, Pasco-2018.

Condición: Para la prueba de la hipótesis general, se utilizó el estadígrafo “r” Pearson bajo la condición:

Se acepta la Hipótesis Nula Cuando $H_0 \quad r = 0$

Se acepta la Hipótesis Nula Cuando $H_1 \quad r \neq 0$

b. Nivel de significancia o riesgo:

$\alpha=0,05$.

Valor crítico = 1,96

c. Coeficiente de la correlación.

TABLA Nº 15

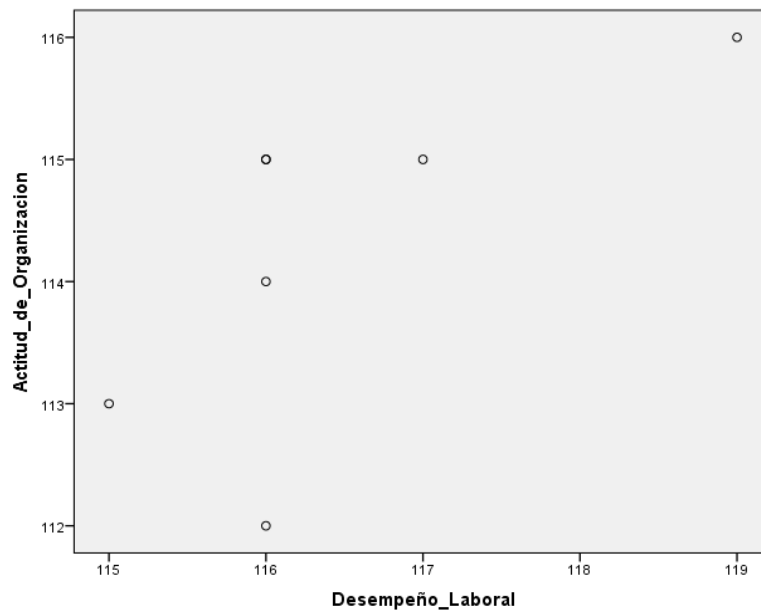
Coeficiente de correlación de la variable cultura de la organización y la dimensión actitud de organización.

Correlaciones

		Actitud_de_Organizacion	Desempeño_Laboral
Actitud_de_Organizacion	Correlación de Pearson	1	,678
	Sig. (bilateral)		,094
	N	7	7
Desempeño_Laboral	Correlación de Pearson	,678	1
	Sig. (bilateral)	,094	
	N	7	20

GRÁFICO Nº 12

Coeficiente de correlación de la variable cultura de la organización y la dimensión actitud de organización.



d. Ubicación del coeficiente.

Para la ubicación e interpretación del coeficiente de correlación entre variables y dimensiones se ha utilizado la siguiente tabla de categorías:

ESCALA	CATEGORÍAS
$0,0 < r < 0,2$	Existe correlación no significativa
$0,2 \leq r < 0,4$	Existe correlación baja
$0,4 \leq r < 0,7$	Existe significativa correlación
$0,7 \leq r < 1,0$	Existe alto grado de correlación
$r = 1$	Existe correlación perfecta
$r = 0$	Los datos están incorrelacionados

Fuente: Tomado del texto de Estadística de Ávila Acosta (2002)

Interpretación:

Considerando la Correlación entre la cultura organizacional y actitud de organización. Se ha obtenido un valor de 0,678, este valor está considerado según la escala presentada; que existe significativa de correlación entre las variable y la dimensión.

e. Conclusiones estadísticas.

Por lo demostrado: Existe relación entre la actitud de organización y desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Daniel Alcides Carrión, Pasco- 2018.

a. Anuncio de la hipótesis específica Nº 2.

Hipótesis Nula:

H0. No existe relación entre la actitud de convivencia y desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Daniel Alcides Carrión, Pasco- 2018.

Hipótesis Alterna:

H1. Existe relación entre la actitud de convivencia y el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Daniel Alcides Carrión, Pasco- 2018.

Condición: Para la prueba de la hipótesis general, se utilizó el estadígrafo “r” Pearson bajo la condición:

Se acepta la Hipótesis Nula Cuando $H_0 \quad r = 0$

Se acepta la Hipótesis Nula Cuando $H_1 \quad r \neq 0$

b. Nivel de significancia o riesgo:

$\alpha=0,05$.

Valor crítico = 1,96

c. Coeficiente de la correlación.

TABLA Nº 16

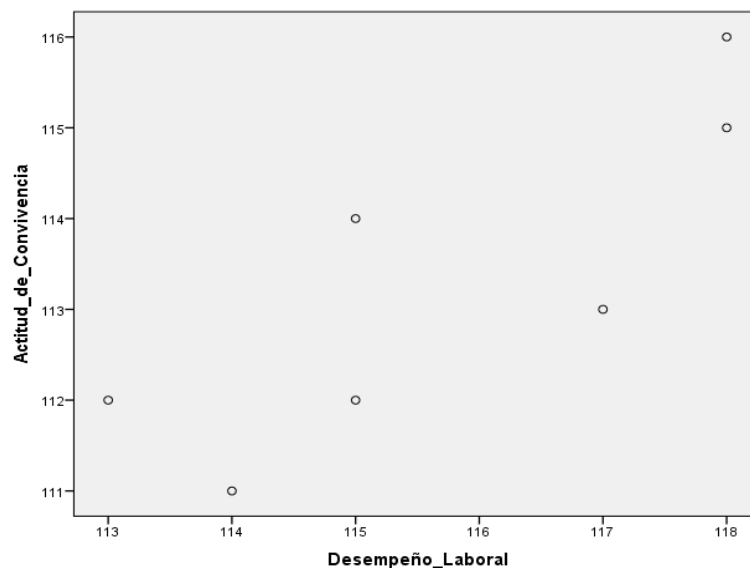
Coeficiente de correlación de la variable cultura de la organización y la dimensión actitud de convivencia.

Correlaciones		Actitud_de_Convivencia	Desempeño_Laboral
Actitud_de_Convivencia	Correlación de Pearson	1	,824*
	Sig. (bilateral)		,023
	N	7	7
Desempeño_Laboral	Correlación de Pearson	,824*	1
	Sig. (bilateral)	,023	
	N	7	20

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

GRÁFICO Nº 13

Coeficiente de correlación de la variable cultura de la organización y la dimensión actitud de convivencia.



d. Ubicación del coeficiente.

Para la ubicación e interpretación del coeficiente de correlación entre variables y dimensiones se ha utilizado la siguiente tabla de categorías:

ESCALA	CATEGORÍAS
$0,0 < r < 0,2$	Existe correlación no significativa
$0,2 \leq r < 0,4$	Existe correlación baja
$0,4 \leq r < 0,7$	Existe significativa correlación
$0,7 \leq r < 1,0$	Existe alto grado de correlación
$r = 1$	Existe correlación perfecta
$r = 0$	Los datos están incorrelacionados

Fuente: Tomado del texto de Estadística de Ávila Acosta (2002)

Interpretación:

Considerando la Correlación entre la cultura organizacional y actitud de convivencia. Se ha obtenido un valor de 0,824, este valor está considerado según la escala presentada; que existe alto grado de correlación entre las variables y la dimensión.

e. Conclusiones estadísticas.

Por lo demostrado: Existe relación entre la actitud de convivencia y el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Daniel Alcides Carrión, Pasco- 2018.

a. Anuncio de la hipótesis específica Nº 3.

Hipótesis Nula:

H0. No existe relación entre la actitud de trabajo en equipo y el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Daniel Alcides Carrión, Pasco- 2018.

Hipótesis Alterna:

H1. Existe relación entre la actitud de trabajo en equipo y el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Daniel Alcides Carrión, Pasco- 2018.

Condición: Para la prueba de la hipótesis general, se utilizó el estadígrafo “r” Pearson bajo la condición:

Se acepta la Hipótesis Nula Cuando $H_0 \quad r = 0$

Se acepta la Hipótesis Nula Cuando $H_1 \quad r \neq 0$

f. Nivel de significancia o riesgo:

$\alpha=0,05$.

Valor crítico = 1,96

g. Coeficiente de la correlación.

TABLA N° 16

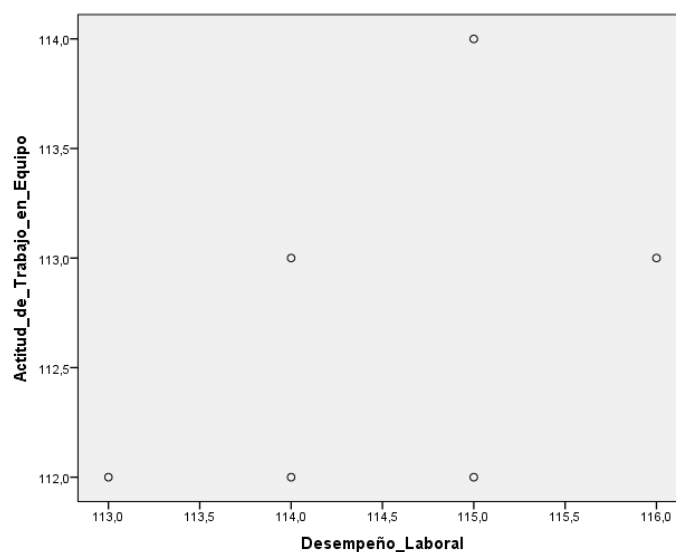
Coeficiente de correlación de la variable cultura de la organización y la dimensión actitud de trabajo en equipo.

Correlaciones

		Actitud_de_Trabajo_en_Equipo	Desempeño_Laboral
Actitud_de_Trabajo_en_Equipo	Correlación de Pearson	1	,467
	Sig. (bilateral)		,350
	N	6	6
Desempeño_Laboral	Correlación de Pearson	,467	1
	Sig. (bilateral)	,350	
	N	6	20

GRÁFICO N° 13

Coeficiente de correlación de la variable cultura de la organización y la dimensión actitud de trabajo en equipo.



h. Ubicación del coeficiente.

Para la ubicación e interpretación del coeficiente de correlación entre variables y dimensiones se ha utilizado la siguiente tabla de categorías:

ESCALA	CATEGORÍAS
$0,0 < r < 0,2$	Existe correlación no significativa
$0,2 \leq r < 0,4$	Existe correlación baja
$0,4 \leq r < 0,7$	Existe significativa correlación
$0,7 \leq r < 1,0$	Existe alto grado de correlación
$r = 1$	Existe correlación perfecta
$r = 0$	Los datos están incorrelacionados

Fuente: Tomado del texto de Estadística de Ávila Acosta (2002)

Interpretación:

Considerando la Correlación entre la cultura organizacional y actitud de convivencia. Se ha obtenido un valor de 0,467, este valor está considerado según la escala presentada; que existe significativa correlación entre las variables y la dimensión.

i. Conclusiones estadísticas.

Por lo demostrado: Existe relación entre la actitud de convivencia y el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Daniel Alcides Carrión, Pasco- 2018

IV. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Para el proceso de la investigación se ha tenido en cuenta el desarrollo de las pruebas de correlación Pearson para hallar los valores determinantes en nuestra investigación trazada; así mismo se han procesado los resultados en relación a la prueba de Hipótesis general, y específicas, según la encuesta aplicada a los trabajadores administrativos y funcionarios del hospital Daniel Alcides Carrión de Pasco durante el año 2018.

Se inició con el proceso de recolección de los datos, a través del cuestionario persona aplicada a cada trabajador, efectuado en un muestra de tipo aleatoria simple de 26 trabajadores que conforma la administración pública del mencionado recinto de salud

Los resultados estadísticos son presentados para mayor facilidad de interpretación y procesamiento, se puede observar que esta tarea está dividida en dos partes en la primera se muestra el conjunto de tablas y figuras en forma gráfica, y en segundo caso se presenta los resultados de las pruebas de hipótesis, aplicando la estadística de correlación Pearson y la medición de la prueba T para las variables, empleando el método cuantitativo, de tipo no experimental, para ello se presentaran los resultados y la comparación estadística entre los antecedentes, iniciando con la Hipótesis General, del cual se puede apreciar lo siguiente:

Una vez hallado la correlación entre las variables de estudio cultura de organizacional y desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Daniel Alcides Carrión, durante el año 2015, se ha obtenido una correlación de Pearson de 0,784 de valor correlacional, definiéndose como una correlación de alto grado según lo define (Ávila Acosta, 2002); también se ha hallado el valor para la prueba de T, hallándose un valor de -9,245 en esta prueba, lo que determina que se rechaza la Hipótesis Nula (H_0) y se acepta la Hipótesis Alterna (H_1). Quedando entonces que Existe relación entre la cultura de la organización y el desempeño laboral de los trabajadores del hospital Daniel Alcides Carrión – Pasco 2018. Comparando con la investigación realizada por (Rivas. G, 2006) Quien presento la tesis titulada “La cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal adscrito al centro clínico quirúrgico divino niño

C.A.” Llegando a las conclusiones siguientes; centro clínico quirúrgico divino niño se considera como una institución completamente burocrática, ya que dentro de su administración se da un valor de nivel formalista que se atribuyen al cumplimiento de las normas y reglas de manera de absoluta, por lo que todo el personal tiene que cumplir dichas normas con mayor virtud si este personal es nuevo, por ello la característica principal del centro clínico quirúrgico divino niño, busca el logro de resultados dentro de su organización, de esta manera se ven involucrados en el desarrollo institucional y más aún en la búsqueda de la identidad . Esto determina una disponibilidad en su labor aun si estos trabajadores son nuevos o tiene poca experiencia dentro de la organización, por ello es necesario asentar su cultura organizacional que determina el nivel de respuesta que estos pueden emitir a la hora de ser consultados sobre algún aspecto de su cultura y como esto influye en ellos en su liderazgo. En el centro clínico quirúrgico divino niño por lo indagado se puede observar un liderazgo autoritario, esto conlleva la beneficio organizacional en virtud a las formas orgánicas, políticas y normativas que deben de cumplirse para poder alcanzar logros organizacionales y el desempeño de los trabajadores del centro clínico quirúrgico divino niño; ante esto el personal se encuentra satisfecho por las formas de recompensarlos en base a su desempeño estableciéndose un 100% de efectividad al momento de desarrollar el cuestionario, pero de la misma manera se puede evidenciar que todavía existen debilidades que fomentan el descontento y la desmotivación, mostrándose apáticos al trabajo y otras funciones más. Ante todo esto propiciar espacios de sanciones es evidente dentro del centro clínico quirúrgico divino niño; por ello para esta investigación se identificó que la gran mayoría de los trabajadores son personas nuevas dentro de su labor, mientras la gerencia está limitada a medir el desempeño de los trabajadores en virtud a la cultura y sus elementos, lo que determinara el alcance de las metas y objetivos organizacionales. De la misma manera se trabajó con una población conformada por los trabajadores del centro clínico quirúrgico divino niño que conforman 164 empleados. Y una muestra de tipo representativa de la población. Y se trabajó con la metodología de tipo de campo y nivel descriptivo. De la misma manera se trabajó con una población conformada por el personal del centro clínico quirúrgico divino niño Y una muestra de tipo representativa de la población. Y se trabajó con la metodología

de tipo de campo y nivel descriptivo. Lo que al comparar con nuestra investigación denota una diferencia significativa en el modelo de organización frente a la administración y el trabajo de los funcionarios del Hospital Daniel Alcides Carrión; donde se encuentra un nivel alto de apoyo y desempeño laboral de sus funciones en bienestar de la administración pública.

De la discusión de la hipótesis específica 1, hallado la correlación entre las variables de estudio desempeño laboral y la dimensión actitud de organización de los trabajadores del Hospital Daniel Alcides Carrión, durante el año 2018, se ha obtenido una correlación de Pearson de 0,678 de valor correlacional, definiéndose como una correlación significativa según lo define (Ávila Acosta, 2002); por lo que se rechaza la Hipótesis Nula (H_0) y se acepta la Hipótesis Alterna (H_1). Quedando entonces que Existe relación entre la actitud de organización y el desempeño laboral de los trabajadores del hospital Daniel Alcides Carrión – Pasco 2018. Comparando con la investigación realizada Para (Salazar Guerra, 2013) en su tesis titulado “Relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral del personal administrativo del hospital Roosevelt de Guatemala.” quien concluyo que quien trabajo con un margen de error de 0.05 para la correlación entre las variables de estudio cultura v organizacional y satisfacción laboral, de lo que se puede establecer que existen condiciones laborales optimas que facilitan el desempeño del trabajador y sus funciones, de la misma manera se puede observar que los relaciones culturales dentro de la organización se caracterizan por ser de un tipo familiar, cooperativo y de mucha asertividad, así mismo se trabajó con una población de 77 individuos y para determinar la muestra se empleó intencionalmente a 46 individuos que laboran en el área administrativa. El estudio fue de tipo descriptivo, correlacional para determinar las relaciones que existen entre las variables Hernández, Fernández y Baptista (2003) “La investigación descriptiva busca especificar propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analice.”

12%. Entonces existe similitud al realizar la comparación entre las investigaciones presentes, determinando como conclusión que la actitud de organización de los funcionarios y trabajadores administrativos del Hospital

Daniel Alcides Carrión, Pasco, es positiva en relación a su correlación en la prueba de Pearson.

Para la discusión de la hipótesis específica 2, hallado la correlación entre las variables de estudio desempeño laboral y la dimensión actitud de convivencia de los trabajadores del Hospital Daniel Alcides Carrión, durante el año 2018, se ha obtenido una correlación de Pearson de 0,824 de valor correlacional, definiéndose que existe un alto grado de correlación según lo define (Ávila Acosta, 2002); por lo que se rechaza la Hipótesis Nula (H_0) y se acepta la Hipótesis Alternativa (H_1). Quedando entonces que Existe relación entre la actitud de convivencia y el desempeño laboral de los trabajadores del hospital Daniel Alcides Carrión – Pasco 2018. Comparando con la investigación realizada por (Gallegos Arias, 2012) quien presento la tesis titulada “Estudio de la influencia que tiene la cultura organizacional en el desempeño laboral del personal docente de cuatro escuelas del valle de los chillos del Distrito Metropolitano de Quito”. De esta investigación se puede detallar que los docentes están debidamente motivados por que buscan alcanzar niveles de satisfacción laboral y de reconocimiento, pero otra parte contraproducente de esta actitud es la falta de valor que se les puede otorgar, lo que no cumple con sus expectativas por lo que no están debidamente incentivados. Otro punto que observar es el ámbito laboral donde desarrollan sus clases, lo que se observa es muy poco estrés constante al que están expuestos, lo que determina un buen ambiente laboral pero a esto se suma la insatisfacción por los salarios que consideran es injusto y sin tener en cuenta sus méritos laborales. De los datos presentados, se afirma que los resultados hallados en nuestra investigación, se puede verificar que existe una actitud de convivencia positiva de parte de los trabajadores de la mencionada institución de salud.

Y finalmente de la discusión de la hipótesis específica 3, hallado la correlación entre las variables de estudio desempeño laboral y la dimensión actitud de trabajo en equipo de los trabajadores del Hospital Daniel Alcides Carrión, durante el año 2018, se ha obtenido una correlación de Pearson de 0,467 de valor correlacional, definiéndose que existe un significativo nivel de correlación según lo define (Ávila Acosta, 2002); por lo que se rechaza la Hipótesis Nula (H_0) y se acepta la Hipótesis Alternativa (H_1). Quedando entonces que Existe

relación entre la actitud de trabajo en equipo y el desempeño laboral de los trabajadores del hospital Daniel Alcides Carrión – Pasco 2015. Comparando con la investigación realizada por (Lay Guerra, 2012) quien presento la tesis titulada "Implicancias de la Cultura Organizacional en la Sostenibilidad de una Organización de la Sociedad Civil una Aproximación desde el caso de la Asociación Cultural Arena y Esteras 2008-2012". Quien concluyo su investigación Quien menciona sus conclusiones ha facilitado el desarrollo operacional en la cultura organizacional y el desarrollo de las actividades propuestas, por ello es importante el capital humano ya que fortalece la identidad dentro de la organización, en tanto una gestión profesional no ha ayudado a fortalecer responsabilidades que favorecen el desarrollo comunitario. En tanto que el liderazgo transformacional consolida las perspectivas de una cultura organizacional teniendo en cuenta el factor humano que determina el crecimiento organizativo. En este caso se puede observar en base a los resultados hallados que aún hay rezagos de resistencia la trabajo en equipo por parte de los trabajadores administrativos del Hospital Daniel Alcides Carrión, Pasco.

V. CONCLUSIONES.

De la correlación entre las variables de estudio cultura de organizacional y desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Daniel Alcides Carrión, durante el año 2018, se ha obtenido una correlación de Pearson de 0,784 de valor correlacional, definiéndose como una correlación de alto grado según lo define (Ávila Acosta, 2002); también se ha hallado el valor para la prueba de T, hallándose un valor de -9,245 en esta prueba, lo que determina que se rechaza la Hipótesis Nula (H_0) y se acepta la Hipótesis Alternativa (H_1). Quedando entonces que Existe relación entre la cultura de la organización y el desempeño laboral de los trabajadores del hospital Daniel Alcides Carrión – Pasco 2018.

De la correlación entre las variables de estudio desempeño laboral y la dimensión actitud de organización de los trabajadores del Hospital Daniel Alcides Carrión, durante el año 2018, se ha obtenido una correlación de Pearson de 0,678 de valor correlacional, definiéndose como una correlación significativa según lo define (Ávila Acosta, 2002); por lo que se rechaza la Hipótesis Nula (H_0) y se acepta la Hipótesis Alternativa (H_1). Quedando entonces que Existe relación entre la actitud de organización y el desempeño laboral de los trabajadores del hospital Daniel Alcides Carrión – Pasco 2018.

De la correlación entre las variables de estudio desempeño laboral y la dimensión actitud de convivencia de los trabajadores del Hospital Daniel Alcides Carrión, durante el año 2018, se ha obtenido una correlación de Pearson de 0,824 de valor correlacional, definiéndose que existe un alto grado de correlación según lo define (Ávila Acosta, 2002); por lo que se rechaza la Hipótesis Nula (H_0) y se acepta la Hipótesis Alternativa (H_1). Quedando entonces que Existe relación entre la actitud de convivencia y el desempeño laboral de los trabajadores del hospital Daniel Alcides Carrión – Pasco 2018.

Finalmente se concluye que la correlación entre las variables de estudio desempeño laboral y la dimensión actitud de trabajo en equipo de los trabajadores del Hospital Daniel Alcides Carrión, durante el año 2018, se ha obtenido una correlación de Pearson de 0,467 de valor correlacional, definiéndose que existe un significativo nivel de correlación según lo define (Ávila Acosta, 2002); por lo que se rechaza la Hipótesis Nula (H_0) y se acepta la

Hipótesis Alternativa (H_1). Quedando entonces que Existe relación entre la actitud de trabajo en equipo y el desempeño laboral de los trabajadores del hospital Daniel Alcides Carrión – Pasco 2018.

IV. RECOMENDACIONES.

Finalizada la investigación, se presentan las siguientes recomendaciones en virtud a la problemática presentada y el curso de la investigación presentada.

- Propiciar espacios de evaluación al personal para poder ubicar las deficiencias laborales dentro de la administración, para ello es necesario una capacitación constante que busque fomentar las buenas prácticas del servicio social.
- Propiciar recompensas constantes que ayuden a motivar la labor del trabajador, como parte de la labor gerencial
- Propiciar espacios que ayuden a evitar la rotación del personal, ya que muchos trabajadores se encuentran inidentificados en su labor y por realizarlo debidamente.
- Propiciar espacios de potabilización e integración entre los trabajadores, con actividades que no afecten las labores cotidianas, como actividades deportivas culturales y familiares.
- Empoderar los espacios de trabajo en equipo y de relación constante entre los trabajadores, propiciando la innovación.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.

- Allaire, Y. y. (1992). *"Teorías sobre la cultura organizacional"*. Bogota: Legis.
- Amoros, E. (2007). *"Comportamiento Organizacional: en busca del desarrollo de ventajas competitivas"*. Peru: Universidad Católica Santo Toribio De Mogrovejo.
- Barrientos Carbajo, A. J. (s.f.). *"Satisfacción y Desempeño Laboral"*. Peru: ESSALUD.
- Gallegos Arias, T. P. (2012). *"Estudio de la influencia que tiene la cultura organizacional en el desempeño laboral del personal docente de cuatro escuelas del valle de los chillos del Distrito Metropolitano de Quito"*. Quito-Ecuador.
- Gonzales, M. y. (1999). *"Comportamiento Organizacional"*. Mexico: CECSA.
- Lay Guerra, E. J. (2012). *"Implicancias de la Cultura Organizacional en la Sostenibilidad de una Organización de la Sociedad Civil una Aproximación desde el caso de la Asociación Cultural Arena y Esteras 2008-2012"*. Lima.
- Martinez, E. (2009). *"La Cultura Organizacional Presente en DAYCO TELECOM C.A.: Estrategia para el Fortalecimiento del Estilo Daycohost a Teves de su Liderazgo Gerencial"*. Caracas-Venezuela.
- Morocho Caceres, A. C. (2012). *"Cultura Organizacional y Autopercepción del Desempeño Docente en las Instituciones Educativas del Nivel Primario Red N° 7 Callao"*. Lima-Peru.
- Ramon Llulluy, M. J. (2014). *"Cultura Organizacional y estilos de Liderazgo del personal Docente y Administrativo de la facultad de Ciencias de la Comunicación 2013"*. Lima.
- Rivas, G, M. A. (2006). *"La cultura Organizacional y su Relación con el Desempeño Laboral del personal Adscrito al centro Clínico Quirúrgico Divino Niño C.A."*. Monagas; Venezuela.
- Salazar Guerra, J. M. (2013). *"Relación entre la Cultura Organizacional y la Satisfacción Laboral del Personal Administrativo del Hospital Roosevelt de Guatemala"*. Guatemala.
- Soto, E. (2005). *"Comportamiento organizacional, impacto de las emociones"*. Mexico: Thomson Learning.
- TPM. (2007). *"Cultura Organizacional"*. Obtenido de "Cultura Organizacional": www.perio.unip.edu.ar/tpm
- UNID. (s.f.). *"Comportamiento Organizacional"*.
- Zaitegui de Miguel, N. (s.f.). *"La Convivencia, Factor de Éxito"*. Forum Europeo de Administradores.

ANEXOS

Cuestionario de cultura de la organización

A continuación encontrará una serie de preguntas destinadas a conocer su opinión sobre la cultura organizacional. Mediante esto queremos conocer lo que piensa sobre esta temática.

Por favor lea las instrucciones y conteste la alternativa que más se acerca a lo que usted piensa. Sus respuestas son confidenciales. Muchas gracias.

NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4	5

N°	ITEMS	N	CN	AV	CS	S
Dimensión Actitud de organización		1	2	3	4	5
1	¿Te sientes inspirado por la misión y propósito de tu organización?					
2	¿Qué tanto recomiendas a tu organización como un buen lugar para trabajar?					
3	¿Tienes acceso a los recursos, equipo, herramientas y materiales necesarios para realizar tu trabajo adecuadamente?					
4	¿Sientes que puedes compartir con honestidad tus opiniones con tu jefe inmediato?					
5	Sientes que tu organización te alienta para opinar y aportar ideas?					
6	¿Tienes la flexibilidad de tomar tiempo cuando lo necesitas?					
7	¿Consideras que tu trabajo contribuye a los objetivos de la organización?					
Dimensión Actitud de convivencia						
8	¿Están los valores de la organización alineados con los que tu consideras importantes en tu vida?					
9	¿Crees que tu organización protege a sus empleados de la discriminación?					
10	¿Existen áreas de distracción para descansar en los tiempos libres?					
11	¿Tu lugar de trabajo es físicamente cómodo?					
12	¿Consideras que el ambiente de trabajo refleja la cultura organizacional que se predica?					
13	¿Estás satisfecho con la frecuencia con la que recibes reconocimiento de tu jefe inmediato?					
14	¿Consideras que el reconocimiento tiene un verdadero valor cuando lo recibes?					
Dimensión Actitud de trabajo en equipo						
15	¿Consideras que la organización celebra sus logros y aprendizajes?					
16	¿Consideras que tus responsabilidades están claras?					
17	¿Puedes contar con tus pares cuando necesitas ayuda?					
18	¿Consideras que la colaboración es buena entre tus pares contigo y tu con ellos?					
19	¿Consideras que tus pares están abiertos a recibir opiniones diferentes a las tuyas?					
20	¿Tienes a alguien en el trabajo que consideres amigo?					

Cuestionario de cultura de desempeño laboral

A continuación encontrará una serie de preguntas destinadas a conocer su opinión sobre el desempeño laboral. Mediante esto queremos conocer lo que piensa sobre esta temática.

Por favor lea las instrucciones y conteste la alternativa que más se acerca a lo que usted piensa. Sus respuestas son confidenciales. Muchas gracias.

NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4	5

N°	ITEMS	N	CN	AV	CS	S
Dimensión Desempeño actitudinal		1	2	3	4	5
1	¿Cumple con su horario de trabajo?					
2	¿Llega puntualmente a su trabajo?					
3	¿Tiene iniciativa para realizar sus tareas?					
4	¿Puede emprender sus actividades, sin esperar que se lo indiquen?					
5	¿Persiste hasta que alcanza la meta fijada?					
6	¿Es constante en cualquier tarea que emprende?					
7	¿Se considera responsable de las tareas que le son asignadas?					
Dimensión Desempeño personal						
8	¿Se interesa por dar su punto de vista en la toma de decisiones?					
9	¿Sabe planea sus propias actividades?					
10	¿Resuelve los problemas relacionados con sus tareas, sin recurrir a los demás?					
11	¿Propone ideas para mejorar el servicio de la organización?					
12	¿Puede trabajar, sin necesidad de estar con otras personas?					
13	En los conflictos de trabajo, ¿tiene una actitud conciliadora?					
14	¿Trata de imponer sus puntos de vista sobre los de sus compañeros de trabajo?					
Dimensión Desempeño profesional						
15	¿Tiene dificultades para realizar su trabajo por falta de conocimiento?					
16	¿Considera que tiene los conocimientos necesarios y suficientes para realizar las tareas propias de su puesto?					
17	¿Le agrada participar en la planificación de las actividades de la organización?					
18	¿Puede mantener su atención en el trabajo?					
19	¿Se encuentra ocupado en sus tareas durante la mayor parte de su jornada de trabajo?					
20	¿En su trabajo es propicio el desarrollo de otras capacidades?					

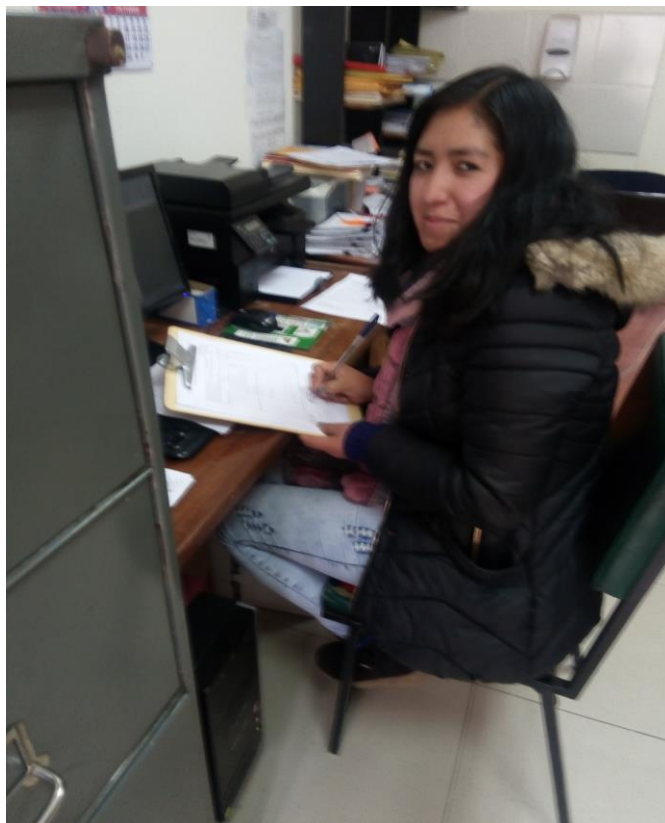
MATRIZ DE CONSISTENCIA

“LA CULTURA DE LA ORGANIZACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL HOSPITAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN – PASCO 2018”

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLES	MÉTODO
<p><u>Problema General:</u> ¿Cuál es la relación existente entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Daniel Alcides Carrión – Pasco 2018?</p> <p><u>Problemas Específicos:</u> d. ¿Cuál es la relación entre la actitud de organización y el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Daniel Alcides Carrión – Pasco 2018? e. ¿Cuál es la relación</p>	<p><u>Problema General:</u> Determinar la relación existente entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Daniel Alcides Carrión – Pasco 2018.</p> <p><u>Problemas Específicos:</u> d. Determinar la relación que existe entre la actitud de organización y el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Daniel Alcides Carrión – Pasco 2018 e. Determinar la relación que existe entre la actitud de convivencia y</p>	<p><u>Hipótesis General:</u> Existe relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Daniel Alcides Carrión – Pasco 2018.</p> <p><u>Hipótesis Específicas:</u> a. Existe relación entre la actitud de organización y el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Daniel Alcides Carrión – Pasco 2018. b. Existe relación entre la actitud de</p>	<p><u>Identificación de Variables</u> (O1): Cultura Organizacional</p> <p><u>Dimensiones:</u> Actitud de organización Actitud de convivencia Actitud de trabajo en equipo</p> <p>(O2) desempeño laboral.</p> <p><u>Dimensiones :</u> Desempeño actitudinal Desempeño personal Desempeño</p>	<p><u>Diseño de Investigación:</u> El diseño de la investigación es descriptivo correlacionar con una prueba de post y con grupos intactos, se ilustra en el siguiente Esquema.</p> <div style="text-align: center;"> <pre> graph LR M --> O1 M --> O2 O1 -- r --> O2 </pre> </div> <p>Donde: M = Muestra O₁ = Observación de la V.1. O₂ = Observación de la V.2. r = Correlación entre dichas variables.</p> <p><u>Población.</u> Se ha considerado una población de 28 funcionarios públicos del Hospital Daniel Alcides Carrión de Pasco.</p>

<p>entre la actitud de convivencia y el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Daniel Alcides Carrión – Pasco 2018?</p> <p>f. ¿Cuál es la relación entre la actitud de trabajo en equipo y el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Daniel Alcides Carrión – Pasco 2018?</p>	<p>el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Daniel Alcides Carrión – Pasco 2018.</p> <p>f. Determinar la relación que existe entre la actitud de trabajo en equipo y el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Daniel Alcides Carrión – Pasco 2018.</p>	<p>convivencia y el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Daniel Alcides Carrión – Pasco 2018.</p> <p>c. Existe relación entre la actitud de trabajo en equipo y el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Daniel Alcides Carrión – Pasco 2018.</p>	<p>profesional</p>	<p>Muestra</p> <p>Se ha determinado una muestra de 26 participantes.</p> <p>Estadística descriptiva:</p> <p>Las tablas de distribución de frecuencias (absoluta y la porcentual)</p> <p>Asimismo, se tuvo en cuenta los gráficos estadísticos, entre ellos el histograma de frecuencias.</p> <p>Estadística inferencial:</p> <p>Para contrastar y medir la hipótesis general y las específicas, se empleara la prueba d normalidad de distribución de datos, para determinar la prueba de hipótesis a emplear, siendo esta, en caso de tener datos de distribución normal la r Pearson y la prueba t de student.</p>
---	--	--	--------------------	---







INFORME DE OPINIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

1.1. Apellidos y Nombres:

Magister/ Doctor

Colque Concho, Iván Carlos

1.2. Cargo e Institución donde Labora: (c) Almacén del Hospital Daniel Alcides Carrión - Pasco

1.3. Nombre del Instrumento motivo de Evaluación:

Cuestionario Cultura Organizacional.

1.4. Título de la Investigación

Cultura organizacional y desempeño laboral en el hospital Daniel A. Carrión Pasco - 2018.

1.5. Autor(es):

Br. *Paredes Meza Hugo Atilio*

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 50%	Bueno 51 - 70%	Muy Bueno 71 - 80%	Excelente 81 - 100%
1. CLARIDAD	Está formulado con el lenguaje apropiado				<input checked="" type="checkbox"/>	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conducta observable					<input checked="" type="checkbox"/>
3. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y tecnología				<input checked="" type="checkbox"/>	
4. ORGANIZACION	Existe una organización Lógica				<input checked="" type="checkbox"/>	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad				<input checked="" type="checkbox"/>	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del sistema metodológico y científico					<input checked="" type="checkbox"/>
7. CONSISTENCIA	Está basado en aspectos técnicos, científicos acordes a la tecnología educativa					<input checked="" type="checkbox"/>
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones					<input checked="" type="checkbox"/>
9. METODOLOGIA	Responde al propósito del trabajo bajo los objetivos a lograr.					<input checked="" type="checkbox"/>
10. PERTINENCIA	El instrumento es adecuado al tipo de Investigación					<input checked="" type="checkbox"/>
PROMEDIO DE VALIDACIÓN						

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

IV. OPCION DE APLICABILIDAD:

- ☒ El Instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado
☐ El Instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado

Considerar las recomendaciones y aplicar al trabajo

Pasco, *18* del 2018.

DNI. N°. *80219629*

[Firma]
Firma del Experto.

Teléfono: *975259933*

INFORME DE OPINIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: CRISTOBAL VALERIO, Hugo Alfredo
Magister/ Doctor
- 1.2. Cargo e Institución donde Labora: (C) ALMACEN DEL HOSPITAL DANIEL ALCIDES CARRION - PASCO
- 1.3. Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: CUESTIONARIO: CULTURA ORGANIZACIÓN
- 1.4. Título de la Investigación: CULTURA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL HOSPITAL "DANIEL ALCIDES CARRION" - PASCO - 2018.
- 1.5. Autor(es): PAREDES MEZA, Hugo Atilio.
Br.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 50%	Bueno 51 - 70%	Muy Bueno 71 - 80%	Excelente 81 - 100%
1. CLARIDAD	Está formulado con el lenguaje apropiado				✓	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conducta observable					✓
3. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y tecnología				✓	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización Lógica				✓	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad				✓	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del sistema metodológico y científico					✓
7. CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos, científicos acordes a la tecnología educativa					✓
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones					✓
9. METODOLOGÍA	Responde al propósito del trabajo bajo los objetivos a lograr.					✓
10. PERTINENCIA	El instrumento es adecuado al tipo de Investigación					✓
PROMEDIO DE VALIDACIÓN						

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

IV. OPCIÓN DE APLICABILIDAD:

- (X) El Instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado
() El Instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado

Considerar las recomendaciones y aplicar al trabajo

Pasco, 18.....del 2018.

DNI. N°. 04066061

Firma del Experto.

Teléfono: 968240829

INFORME DE OPINIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

1.1. Apellidos y Nombres:

Magíster/ Doctor OSORIO LEANO, Wilfredo Jaime

1.2. Cargo e Institución donde Labora: I.E. "SAN MIGUEL" - PALLANHAERA.

1.3. Nombre del Instrumento motivo de Evaluación:

CUESTIONARIO: CULTURA ORGANIZACIÓN.

1.4. Título de la Investigación

CULTURA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL
DE LOS TRABAJADORES DEL HOSPITAL "DANIEL ALCIDES
ARRIÉN" - PASCO - 2018.

1.5. Autor(es):

Br. PAREDES MEZA, Hugo Atilio.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 50%	Bueno 51 - 70%	Muy Bueno 81 - 80%	Excelente 81 - 100%
1. CLARIDAD	Está formulado con el lenguaje apropiado				✓	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conducta observable					✓
3. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y tecnología				✓	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización Lógica				✓	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad				✓	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del sistema metodológico y científico					✓
7. CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos, científicos acordes a la tecnología educativa					✓
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones					✓
9. METODOLOGÍA	Responde al propósito del trabajo bajo los objetivos a lograr.					✓
10. PERTINENCIA	El instrumento es adecuado al tipo de Investigación					✓
PROMEDIO DE VALIDACIÓN						

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

IV. OPCIÓN DE APLICABILIDAD:

(☒) El Instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado

(☐) El Instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado

Considerar las recomendaciones y aplicar al trabajo

Pasco, 18 del 2018.

DNI. N°. 04072997

Firma del Experto.

995636880

Teléfono:



MINISTERIO DE SALUD

GOBIERNO REGIONAL DE PASCO

HOSPITAL DANIEL ALCIDES CARRION - PASCO

CONSTANCIA

LA QUE SUSCRIBE, DIRECTOR DEL HOSPITAL DANIEL ALCIDES CARRION – PASCO HACE CONSTAR: Que, El Lic. PAREDES MEZA, Hugo Atilio, tiene el permiso correspondiente para la aplicación de los instrumentos de investigación para la elaboración de su tesis correspondiente Intitulado: Cultura organizacional y desempeño laboral de los trabajadores del hospital Daniel Alcides Carrion – Pasco 2018.

Se expide la presente CONSTANCIA a petición del Interesado.

Cerro de Pasco, Agosto del 2018

GOBIERNO REGIONAL DE PASCO
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD PASCO
HOSPITAL DANIEL ALCIDES CARRION
Dr. Alan ENRIQUE APESTEGUI
DIRECTOR GENERAL
C.M.P. N° 00000
DIRECTOR